(1) مقدمة: تحديات التنمية وسوق العمل:

يشكل مواطنو دول مجلس التعاون مجموعة بشرية متجانسة إلى حد كبير من حيث اللغة والدين والتقاليد الاجتماعية والقيم ومن حيث مسالك التنمية التي وإن تأخرت بعض الدول عن إيقاعها لاختلاف في الموارد أو السياسات، فإنها تواجه نفس التحديات والهموم. ولعلها أي هذه الدول أقدر من أية تجمعات اقليمية أخرى على الاستفادة من مزايا التعاون والتكامل وتناقل الخبرات وفق السبق الذي تمت الإشارة إليه.

تشهد سوق العمل عالمياً تطورات، لا بد أن تنعكس على بلدان الخليج، يسببها التقدم العلمي والتقاني وآثاره على خصائص المهن والتعليم اللازم لها (محتوى المهن ومكان ممارستها كالعمل المنزلي أو العمل عن بعد . .) كما يسببها التطورات في المناخ الاقتصادي المحلي والعالمي (الخصخصة وتغير دور الدولة وحجمها والانفتاح والعولمة والمنافسة الشديدة) .

وتعاني أسواق العمل في الخليج (فيما يتعلق بموضوعنا) عدداً من المشكلات تختلف من بلد لآخر من حيث الشدة والشعور بها ومن حيث الآفاق في حلها ومن حيث نوعية الحلول والسياسات الممكن اقتراحها وفاعليتها . ومن هذه المشكلات:

- العمالة الوافدة وتركيبها من حيث المهارة والجنس والمصدر . .الخ: بما تطرحه من مشكلات التكلفة الاقتصادية و التكلفة الاجتماعية والمخاطر الأمنية والاستمرارية.
- عزوف المواطنين عن العمل في القطاع الخاص (أي تمركزهم في القطاع العام الذي من المنتظر أن يتقلص)
- تدفق الشباب إلى سوق العمل واحتمال البطالة الصريحة وليس فقط المقنعة وذلك لأسباب: ديموغرافية (فتوة السكان)، تعليمية: (ارتفاع مستوى التعليم) واقتصادية اجتماعية (ازدياد معدلات الاسهام سبب ارتفاع عرض العمالة النسائية بحكم التطورات، وبسبب التعليم أساساً، (خصوصاً البنات)، وارتفاع أمل الحياة وتأخر سن التقاعد أيضاً .
- صعوبة الاحلال: وطني مقابل غير وطني (لكن قد تصبح الصعوبة أقل إن اعتبرنا : خليجي مقابل غير خليجي)
- جدية فائض العمالة النسبي الصريح أحياناً في بعض دول الخليج (وربما بالمستقبل يصبح لدى معظمها، مع وجود عمالة أجنبية، فائض صريح وبطالة مكشوفة للعمالة المحلية بعد أن كانت مقنعة ساعدت على اختفائها فترة الوفرة وقلة عرض العمالة الوطنية مقابل مراكز العمل القيادية المتاحة في القطاعين العام (أساساً) والخاص) .
- هبوط الانتاجية كما تشير إلى ذلك بعض الدراسات. (البنك الدولي 1995) .

ولا بد لنا هنا من التركيز على المرحلة الانتقالية التي تواجهها أسواق العمل الخليجية (بدرجات) بسبب ظواهر عديدة نشير فيها إلى:

- ♦ تغير طبيعة المهن
- ♦ تغير أدوار قسمة العمل العالمية والاقليمية
- ♦ تغير أسواق النفط وانتهاء مرحلة الوفرة بدون قيود (كميات وأسعار وقيود الحصص)
- ♦ تغير في اعداد ونوعية العمالة المحلية (الاعداد بسبب فتوة السكان ومعدل المساهمة) والنوعية بسبب توسع التعليم الشديد .
- ♦ تغير في أدوار القطاعين العام والخاص وأثرهما مختلف في استيعاب العمالة المحلية والمتعلمة على الخصوص.
- ♦ السياسات الاصلاحية (معلنة أو ضمنية) في الدول الخليجية لصالح: تنويع الاقتصاد هيكلياً، تقليص دور الدولة في الاقتصاد والتوظيف والدعم للأسعار والخدمات المجانية، ازالة عجز الموازنة و الاعتماد على السوق بشكل أكبر وفرص قواعده وكسر جمود أسواق العمل.
- ♦ انفتاح أكبر على العالم وتقلص دور العروبة (من خلال أرقام العمالة على الأقل) .
- ♦ تغير (أو اجبار على تغيير) السلوك المحلي تجاه العمالة الآسيوية (والخارجية عموماً) الرخيصة نسبياً . وتغير اجباري أيضاً يجب أن يتم في هيكل المهارات لدى العمالة الوافدة: زيادة المهارات فيها ليزيد عن المهارات المحلية وتقليص في العمالة الهامشية والانتقال من "الأذرع" إلى "الأدمغة" (مع الثورة العلمية والتقانية والعولمة والمنافسة) .
- ♦ انتهاء الموجة الأولى والضخمة من انشاء البنى التحتية الأساسية (انشاءات وهندسيات) وربما دخول إلى الموجة الثانية من تكنولوجيا ما بعد التحديث وحاجاتها المختلفة من اليد العاملة المؤهلة عالياً والمرنة.
- ♦ وقد تدعى بلدان الخليج إلى مساعدة الدول المرسلة للعمالة مقابل تشغيل مواطنيها أو تسريحهم.

لهذا يحاول هذا البحث:

(1) تقديم صورة تحليلية إلى متخذ القرار الخليجي عن خصائص حركية العمالة في سوق العمل الخليجية (العمالة الوطنية والأجنبية)، بما أمكن من التفصيل الذي يتناول الجنسيات والأعمار ومستويات المهارة وقطاع العمل.

(2) ابراز التوجهات الأساسية في سوق العمل الخليجية من حيث آفاق:

- عرض العمالة المحلية والأجنبية
- الطلب على العمالة الأجنبية (كمكمل للعمالة المحلية)
- السياسات البديلة في موضوع العمالة الوافدة
- احتمالات بطالة القوى العاملة المحلية في ضوء: فتوة السكان، تغير معدلات اسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، مخرجات المنظومات التعليمية في دول الخليج وعودة الموفدين والتغير التكنولوجي.

(3) تقييم السياسات الممكنة لمواجهة اختلالات سوق العمل الآنية والمستقبلية.

(4) ابراز التكامل الخليجي في مجال تبادل القوى العاملة: (الضرورة، الامكانية، المتطلبات، السياسات)

(2) **التنمية البشرية:**

لقد نصت استراتيجية التنمية الشاملة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون لأعوام 2000–2025 على أن الغاية المحورية هي "تحقيق مسيرة تنموية مستدامة ومتكاملة لدول المجلس في كافة المجالات وتعميق التنسيق بين الأنشطة التي تضمها خطط التنمية الوطنية، وأن تتسم الاستراتيجية بالمرونة اللازمة لخدمة أهداف التنمية في كل دولة على حدة وعلى مستوى دول المجلس كمنظومة واحدة وصولاً إلى الارتقاء المتواصل بنوعية الحياة فيها وتحقيق قدرة ذاتية للتكيف مع مستجدات وتحديات القرن الحادي والعشرين"[1]. وقد وضعت الأهداف الاستراتيجية وفق زمر من القضايا كان أهمها بالنسبة لموضوعنا قضية التنمية المستدامة والقضايا الاجتماعية وقضايا السكان والقوى العاملة وأخيراً بناء القدرة العلمية والتقانية لدول المجلس.

إن التنمية بمفهومها الحديث قد تجاوزت مفهوم النمو الاقتصادي أو التنمية الاقتصادية لتأخذ ما بدأ يعرف بإسم التنمية البشرية. والمفهوم يعيد ربط العلاقة بين البشر والتنمية ليس فقط بإعتبار البشر عنصراً من عناصر التنمية (مفهوم الموارد البشرية) بل أيضاً، وقبل كل شيء، باعتبار البشر غاية التنمية. وقد قطعت دول الخليج شوطاً واسعاً في بعض مكونات التنمية البشرية. وقد يكون من المفيد أن يتم تقييم هذا الشوط ومقارنة وضع دول الخليج ومقارنته على امتداد الوطن العربي أو العالم وتحديد الفجوات اللازم تداركها وخطط ذلك. ولعل المقاربة المثلى في ذلك ربط التنمية البشرية بإدارة الموارد البشرية Human Resources Management . ويتطلب مفهوم إدارة الموارد البشرية النظر إلى المستويين: الكلي (Macro) والجزئي (Micro). أذ يتناول مفهوم الادارة في كل منهما جوانب ووظائف قد تتشابه أو تختلف. إلا أن الادارة الاجمالية لمختلف الوظائف ضرورية لأداء الموارد البشرية دورها في التنمية بالفاعلية المنشودة.

وتتألف إدارة الموارد البشرية على المستوى الكلي (وتقوم بها عادة أجهزة التخطيط وإتخاذ القرار على المستوى الوطني) من عدد من الوظائف أهمها ثلاث:

(a) **وظيفة حصر الموارد البشرية وتعبئتها**: وتتناول قضايا الديموغرافيا ومكونات تطورها والتوزيعات المختلفة للمخزون البشري (الهياكل العمرية، التقسيمات الادارية، مخزون العمالة الوافدة. . .) وتدفقاته (النزعات الماضية والتوجهات القادمة). وتشكل هذه المرحلة إحدى جوانب عرض العمل في مفهوم تخطيط القوى العاملة.

(b) **وظيفة تنمية الموارد البشرية**: ومن أبرز جوانبها التعليم والصحة والثقافة. وتقوم منظومة التعليم والتدريب، على مختلف درجاتها وأماكنها، بالدور الأكبر في تنمية الموارد البشرية سواء أكان ذلك تلبية للطلب الاجتماعي أم في

---

[1] استراتيجية التنمية الشاملة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون 2000 – 2025.

إطار الاستجابة إلى حاجات سوق العمل (جانب الطلب على القوى العاملة مهما كانت طرق تحديده: طرق الانتاجية أو دوال التوظيف...). وتشكل هذه الوظيفة إذن الجانب الآخر والأكثر أهمية من عرض العمل وهو عرض المؤهلات والمهارات.

(c) **وظيفة تشغيل الموارد البشرية:** وتتناول الاستخدام الفعلي للموارد التي تم حصرها وتعبئتها وتنميتها في الوظائف السابقة. والنظر الى واقع ذلك الاستخدام وآفاقه يتم وفق التوزيعات المختلفة (محلي/وافد، قطاعات الاستخدام، النوع، مستوى التعليم...). كما تتناول الوظيفة البنى المؤسسية وظروف الاستخدام الاجمالية كمنظومات الأجور والحوافز وحمايات العمل والتجمعات النقابية...الخ. ويتم في إطار هذه الوظيفة دراسة التوازن بين عرض العمل والطلب عليه وفق التعليم ومصفوفات القطاعات والمهن (S.O.M).

1-2 الناتج المحلي الإجمالي:

لقد تطور الناتج المحلي الإجمالي لدول الخليج بين عامي 1972 و 1997 بشدة وعرف صعوداً وهبوطاً. فقد كان هذا الناتج عام 1972، 16959 مليون دولار أمريكي وانتقل إلى 231.809 مليون عام 1981 وهبط إلى 128836 عام 1986 أثر تدهور أسعار النفط ثم عاد إلى الارتفاع ثانية ووصل إلى 254709 عام 1997. وقد كان قطاع التعدين يشكل نحو ثلثي هذا الناتج عام 1972 (64%) إلا أنه لم يعد يمثل أكثر من 36.2% عام 1997. وبالمقابل فإن الصناعات التحويلية قد تزايد ناتجها من 869 مليون عام 72 ووصل إلى 11324 مليون عام 1981 ثم إلى 25722 مليون عام 1997 أي ما نسبته 5.1% و4.9% و10.1% من الناتج المحلي للأعوام الثلاثة على التوالي[2]. وهو ما يعكس سعي دول الخليج إلى تنويع مصادر دخلها وهيكل إنتاجها.

2-2 دليل التنمية البشرية ومكوناته:

نتيجة للجهود التنموية التي بذلتها الدول الخليجية فقد تحسن الوضع الصحي والتعليمي فيها، إضافة إلى ارتفاع الناتج المحلي للفرد وهي المكونات الرئيسة في دليل التنمية البشرية الذي يعده سنوياً منذ عام 1990 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP وينشره في تقرير التنمية البشرية. ويمثل الجدول رقم (1) هذا الدليل ومكوناته في دول الخليج وزمر العالم. ومن الجدول نجد أن 4 من الدول الخليجية كانت ذات تنمية بشرية مرتفعة وفق تصنيف الـ UNDP واثنتين منها ذات تنمية بشرية متوسطة هما السعودية وعمان.

إلا أن مما تجدر ملاحظته أن ترتيب الدول وفق دليل التنمية البشرية لا يتماشى مع ترتيبها وفق الناتج المحلي للفرد (ملحق1). أي أن قدرات هذه البلدان المالية كانت تسمح برتبة تنمية بشرية أفضل في العالم وهو ما يعكس فجوة يتوجب

[2] بيانات من ملف الخليج الاحصائي لمنظمة الخليج للاستشارات الصناعية مشار إليه المسند 1999.

على البلدان الخليجية تجاوزها في سياساتها التنموية وتخصيص الموارد إلى الاستثمار البشري في قطاعي الصحة والتعليم.

فمن حيث الصحة وعلى الرغم من الارتفاع الكبير الذي حصل في توقع الحياة عند الميلاد (وهو مؤشر غالباً ما يستعمل كتقريب عن جملة الجهود الصحية التي انعكست في مؤشرات صحية عديدة مثل انخفاض معدل وفيات الرضع مثلاً) وعلى الرغم من وصول هذا الرقم إلى سوية أرقام البلدان المصنعة إلا أنه ما زال بالإمكان توقع تحسينات فيه وتضييق الفجوة بين الدول الخليجية بهذا الصدد، إذ أن توقع الحياة عند الميلاد بلغ (عام 1997) 75.9 للكويت و 70.9 لعمان (انظر الملحق 2).

أما من حيث التعليم فإن الجهد المطلوب هو أكبر (كما سنرى بتفصيل فيما بعد) إذ أن معدلات الأمية مرتفعة حتى بالقياس ببعض الدول النامية. هنا أيضاً تختلف الأرقام بشدة بين البلدان فهي 13.8% في البحرين بينما تبلغ 32.9% في عمان. كما تختلف بطبيعة الحال بين الذكور والإناث فهي أعلى لدى الإناث بشكل كبير (الجدول رقم 2) وتختلف أيضاً حسب فئات العمر.

أما عن معدلات القيد بالمدارس (معدل التمدرس) للمراحل التعليمية الثلاثة تتراوح النسبة 56% في السعودية و 57% في الكويت إلى 81% في البحرين. وكانت نتيجة جهود التمدرس إن تطور متوسط المخزون التعليمي لدى الفرد في دول الخليج كما يظهر من الجدول رقم (3). ويختلف توقعات الحياة المدرسية (بعدد السنوات) من 8.6 سنة في عمان إلى 8.7 في السعودية و9 في الكويت، 10 في الإمارات، 11.1 في قطر و13 في البحرين[3]. لكن النسبة المئوية من الدفعة، التي تصل إلى الصف الخامس، تتراوح بين 94 في السعودية والبحرين إلى 98 في الإمارات و99 في الكويت[4]. وتبلغ نسبة السكان من 25 سنة فما فوق الذين وصلوا إلى الثانوي والعالي على التوالي 29.7% و12.7% في الكويت (1985) و25.1% و10.3% في البحرين (1991) و23,4% و13.3% في قطر (1986)[5] انظر الملحق رقم (3)
.

---

[3] اليونسكو، الكتاب الاحصائي السنوي 1997 ص 6-1 وما بعد.

[4] نفس المصدر والصفحة.

[5] نفس المصدر، ص33-1 وما بعد.

جدول رقم (1)

دليل التنمية البشرية ومكوناتها لدول الخليج

	دليل العمر المتوقع	دليل التعليم	دليل GDP للفرد	دليل التنمية البشرية
الكويت	0.85	0.73	0.92	0.833
البحرين	0.80	0.85	0.85	0.832
قطر	0.78	0.77	0.89	0.814
الإمارات	0.83	0.73	0.88	0.812
السعودية	0.77	0.67	0.77	0.740
عُمان	0.76	0.64	0.77	0.725

المصدر: تقرير التنمية البشرية UNDP 1999 ص 134+

جدول رقم (2)

مؤشرات تنمية الموارد البشرية لدول مجلس التعاون

البلد	الأمية			معدلات القيد الاجمالية (ابتدائي + ثانوي)		
	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
الكويت	21.4	17.8	25.1	67	68	67
البحرين	14.8	10.9	20.6	103	101	105
قطر	20.6	20.8	20.1	84	85	83
الامارات	20.8	21.1	20.2	87	87	88
السعودية	37.2	28.5	49.8	69	71	66
عُمان	...	29.0	54.1	74	76	72

المصدر: اليونسكو 1997، صفحات 1-6 و1-12+.

جدول رقم (3)

تطور متوسط سنوات الدراسة لدول مجلس التعاون

	1980	1992
الكويت	4.5	5.5
البحرين	2.0	4.3
قطر	4.5	5.8
الإمارات	3.1	5.6
السعودية	2.7	3.9
عُمان	0.5	0.9

المصدر: تقرير التنمية البشرية HDR,UNDP 1991 و 1994

3-2 دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس:

أما عن التكافؤ بين الذكور والإناث في مظاهر التنمية البشرية فقد أوجد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي دليلاً سمي "دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس" (انظر الملحق رقم 4) . وتبين الأرقام أن هناك فجوة هامة بين الجنسين في مكونات التنمية البشرية المعتمدة تبلغ أقصاها في السعودية وعُمان وتختلف شدة الفجوة أو عمقها حسب المكونات. وفي مكونة التعليم نجد أن الفجوات بين الجنسيين عام 1997 قد بلغت كما يمثله الجدول رقم (4) .

جدول رقم (4)

الفجوات بين الجنسيين في مؤشرات التعليم لدول مجلس التعاون وزمر العالم 1997 (% من الذكور)

	معرفة القراءة والكتابة	صافي القيد للابتدائي	صافي القيد للثانوي	التعليم العالي
الكويت	93	96	100	134
البحرين	90	101	108	...
قطر	102	103	97	531
الإمارات	104	98	105	608
السعودية	77	93	82	109
عُمان	72	97	96	97
دول عربية	66	91	85	73
دول نامية	79	94	83	...
دول مصنعة	...	100	100	110
عالم	...	95	87	....

المصدر: تقرير التنمية البشرية UNDP 1999 ص 229+

4-2 دور الدولة:

للدولة دور كبير في الاقتصاد الوطني بأكثر من جانب. فإذا أخذنا مثلاً نسبة النفقات العامة إلى الناتج المحلي الإجمالي لدول الخليج فنجد أن هذه النسبة كانت تتراوح في عام 1993 بين 28.97% في البحرين و41.52 % في الإمارات و42.33 % في السعودية و46.68% في عمان و53.66% في قطر و54.44% في الكويت (كان المتوسط العربي 37.90%) . ونتيجة لبرامج الإصلاح الاقتصادي والتوجهات إلى تقليص هذا الدور فقد تراجعت النسبة المذكورة قليلاً في عام 1998 بحيث تراوحت بين 28.84% في البحرين و51.85% في الكويت (المتوسط العربي 34.53)[6]. وكانت الكويت أكبر نسبة بين الدول العربية إجمالاً بينما كانت في السودان أصغر نسبة إذ بلغت 8.81%. وسينعكس هذا التراجع على فرص التوظيف في القطاع العام.

يشكل الجانب الأمني هاجساً مبرراً لدى دول الخليج بعد إحداث العقدين الأخيرين على الخصوص. وينعكس هذا في الانفاق على الدفاع وفي عدد أفراد القوات المسلحة. فمنذ عام 1985 تطور الرقم القياسي لعدد أفراد القوات

[6] التقرير الاقتصادي العربي الموحد 1999 ص272

المسلحة إذ بلغ عام 1997 (100=1985) في عُمان 1740 وفي البحرين 393 والسعودية 260 وقطر 197 والإمارات 150 والكويت 128 . بينما هذا الرقم لم يبلغ في متوسط الدول العربية للعام ذاته إلا 103 ولمتوسط العالم [7] 89 . ويبين الجدول رقم (5) نسبة أفراد القوات المسلحة والأطباء والمدرسين لكل مئة ألف ساكن لدول الخليج والبلدان العربية والعالم.

جدول رقم (5)

نسبة أعضاء بعض المهن في دول مجلس التعاون (لكل مئة ألف ساكن)

	الأطباء	المدرسين (في الابتدائي والثانوي)	أفراد القوات المسلحة
الكويت	178	1645	855
البحرين	11	1224	2022
قطر	143	1805	2230
الإمارات	168	913	2941
السعودية	166	1528	893
عُمان	120	1097	2079
دول عربية	111	1025	866
عالم	122	809	354

المصدر: للأطباء والقوات المسلحة UNDP / HDR 1999 ص 172 و 188 .
حسابنا للمدرسين من اليونسكو 1997 ، الكتاب الاحصائي السنوي ص 102-3 وما بعد، ص 179-3 وما بعد، ص 216-3 وما بعد، ص 3-1 وما بعد .

5-2 عبء الإعالة:

تشير التوجهات الديموغرافية في الخليج إلى أن معدلات الخصوبة مرتفعة وإن الهيكل العمري الفتي لسكان الخليج يجعل نسبة الإعالة العمرية مرتفعة على العموم وإن اختلف الوضع بين بلد وآخر (انظر الملحق 5) . فقد كانت النسبة مثلاً عام 1997 في قطر 39.8% لكنها في السعودية 78.5% وفي عُمان 91.4% وفي زمرة البلدان العربية بالمتوسط 74.3 % وفي متوسط العالم 59.6% . ويتوقع أن تتناقص هذه النسبة خلال العقدين القادمين، ريثما تتزايد من جديد بقدوم أفواج المسنين المتزايد عددهم بسبب التقدم الحاصل في توقع الحياة بدرجات متفاوتة. انظر الجدول رقم (6) .

وثمة أعباء معينة تترتبط بالهيكل العمري للسكان ليس فقط من جانب الإعالة، بل وأيضاً من جانب فرص التعليم المتوجب توفيرها للسكان الشباب من فئات العمر المناسبة له (عادة ما تحسب بين 6 و 24 عاماً وقد قبل ذلك أن أخذنا بعين الاعتبار ضرورة تعميم رياض الأطفال لما لذلك من دور في تكوين قدرات الطفل وتحسين فرص العدالة

[7] UNDP 1999، ص 188

الاجتماعية تجاه التعليم) . كما يدخل الهيكل العمري عاملاً حاسماً في توفير فرص العمل لأفواج الشباب القادمين إلى سوق العمل لأول مرة سواء خارجين بمؤهلات مكتملة من منظومة التعليم أو المتسربين منه لأسباب عديدة.

جدول رقم (6)

نسبة الإعالة وكبار السن في الخليج وزمر العالم

	نسبة الإعالة %		السكان 65+	
	1997	2015	1997	2015
الكويت	64.6	44.4	1.8	5.6
البحرين	50.8	36.6	2.8	6.2
قطر	39.8	49.5	1.6	9.1
الإمارات	46.2	48.1	2.0	9.3
السعودية	78.5	69.1	2.8	4.4
عُمان	91.4	81.7	2.5	3.7
دول عربية	74.3	57.4	3.6	4.5
دول نامية	62.5	50.7	4.9	6.4
دول مصنعّة	49.7	52.7	14.5	18.3
عالم	59.6	50.6	6.8	8.3

المصدر: تقرير التنمية البشرية UNDP 1999، ص 197+

ويبين الجدول رقم (7) أن في دول الخليج عام 2000 نحو 11.79 مليون طفل تحت 15 سنة ونحو 5.58 مليون من فئة العمر 15–24 سنة. وستصبح الأعداد سنة 2010 على التوالي 14.98 مليون و7.42 مليون (نحو 74% منها في السعودية فقط) . وهذه الأرقام تشير بوضوح إلى الجهود المتوجب بذلها في إدارة الموارد البشرية سواء لوظيفة تنمية الموارد البشرية (التعليم والصحة) أو تشغيل الموارد البشرية بالشكل الحقيقي والكامل والمجزي.

جدول رقم (7)

فئات السن الحرجة للتعليم وسوق العمل

الدول	2000			2010		
	تحت 15 سنة	15–24	%	تحت 15 سنة	15–24	%
الكويت	652	401	7.2	609	464	6.3
البحرين	183	98	1.8	165	124	1.7
قطر	157	81	1.5	169	105	1.4
الإمارات	686	373	6.7	700	476	6.4
السعودية	8817	4137	74.1	11464	5483	73.9
عُمان	1297	492	8.8	1876	766	10.3
المجموع	11792	5582	100	14983	7418	100

المصدر: الاسكوا، المجموعة الاحصائية، النشرة الثامنة عشر، جدول 3–1 .

(3) التعلـــــيم:

3–1 الإنفاق على التعليم:

لقد تطور الانفاق على التعليم في دول الخليج في خلال العقود الأخيرة بالمبالغ المطلقة وبالنسب من الناتج المحلي الاجمالي وتتراوح هذه النسبة عام 1995 ما بين 1.8٪ في الإمارات و5.6٪ في الكويت. ويشكل الإنفاق على التعليم نسباً هامة من الانفاق الحكومي تتراوح في الفترة بين 93 و96 بين 8.9٪ في الكويت و12.8٪ في البحرين و16.7٪ في الإمارات و17٪ في السعودية و17.8 في عُمان، مقابل 15.8٪ في إجمالي الدول العربية و14.8٪ في الدول النامية و 12.3٪ في الدول المصنعة و12.7٪ في متوسط العالم[8]. ويبين الجدول رقم (8) تطور الانفاق على التعليم.

---

[8] UNDP 1999 ، تقرير التنمية البشرية، ص 176 وما بعد .

جدول رقم (8)

تطور الانفاق العام على التعليم

(الانفاق الاجمالي بملايين العملة المحلية)

	1980		1985		1990		1995	
	مبلغ	%	مبلغ	%	مبلغ	%	مبلغ	%
الكويت	219	2.4	360[1]	4.9	257	3.5	478	5.6
البحرين	33	2.9	52	4.1	65	5.0	80	4.8
قطر	792	2.6	1012	4.1	929	3.4	889[2]	3.4
الإمارات	1460	1.3	1738	1.7	2280	1.7	1995	1.8
السعودية	21294	4.1	23540	6.7	25470	6.0	26540	5.5
عُمان	38	2.1	123	4.0	128	3.5	178	4.4

المصدر: اليونسكو 1997 ، ص4-10 +

(1) لعام 86 (2) لعام 94

3-2 التعليم العالي:

لقد تطورت أعداد طلبة التعليم العالي بسرعة في الخليج نتيجة لافتتاح الجامعات والأقسام بشكل متسارع ولتزايد الطلب القادم من أفواج حملة البكالوريا من جانب آخر. وقد بلغت نسبة عدد الطلاب في التعليم العالي لكل مئة ألف مواطن عام 1995 (أو آخر سنة متاحة) مبلغ 2247 في الكويت مقابل 1509 في قطر و1445 في البحرين و 1316 في السعودية و521 في الإمارات و334 في عُمان بتطور كبير عما كان عليه الوضع عام 1985 (انظر الجدول 9) . وعلى عكس ما يتوقع، تزداد هذه النسب لدى الإناث عما هي عليه لدى الذكور عدا في عمان فهي تبلغ مثلاً 512 في قطر و422 في الإمارات و187 في البحرين، وفي الكويت 134 والسعودية 115 وفي عُمان 92[9].

وهذا التأنيث قد يكون ذا فائدة من النواحي الاجتماعية ولكن آثاره الاقتصادية كاستثمار في رأس المال البشري مرتبطة بإيجاد فرص العمل في الاختصاص من جانب وفي الالتحاق أصلاً بسوق العمل في جانب آخر وخصوصاً كما هو معروف أن معدل اسهام المرأة في النشاط الاقتصادي المحسوب ضعيفة على العموم في الوطن العربي وأكثر ضعفاً في بعض دول الخليج على الخصوص.

[9] محسوب من بيانات اليونسكو، المجموعة الاحصائية 1997 ص233-3 وما بعد .

جدول رقم (9)

عدد الطلاب في التعليم العالي لكل مئة ألف ساكن

	اجمالي		ذكور		إناث		عام 95
	85	95	85	95	85	95	إناث/ ذكور × 100
الكويت	1377	2247	1118	1926	1716	2590	134
البحرين	1011	1445 (1)	693	1056 (1)	1467	1973 (1)	187
قطر	1494	1509	847	633	2816	3243	512
الإمارات	501	521 (1)	316	243 (1)	860	1026 (1)	422
السعودية	898	1316 (3)	972	1236 (3)	803	1417 (3)	115
عُمان	69	334 (2)	80	347 (2)	58	318 (2)	92

المصدر: اليونسكو 1997 ، ص3-233 +

(1) لعام 93 (2) لعام 90 (3) لعام 94

3-3 هيكل التعليم العالي وخريجيه:

ويحابي هيكل التعليم العالي على العموم عمودياً، المرحلة الجامعية الأولى حيث يتركز فيها معظم الطلبة على حساب التعليم الجامعي القصير (أو كليات المجتمع) والدراسات العليا ويختلف توزيع الطلبة من هذه المراحل الثلاثة في دول الخليج كما يظهر من الجدول (10) .

جدول رقم (10)

توزيع التعليم العالي حسب المسويات

		قصير	الدرجة الجامعية الأولى	دراسات عليا	كل المراحل
الكويت	1996/95	7908	20322	475	28705
البحرين	1994/93	...	...	...	7676
قطر	1996/95	460	7555	256	8271
الإمارات	1992/91	1737	8623	45	10405
السعودية	1995/94	18950	207753	7007	233710
عُمان	1992/91	3707	3524	91	7322

المصدر: اليونسكو 1997 ، ص 3-300 وما بعد .

أما عن الهيكل الأفقي لمخزون طلبة التعليم العالي في دول الخليج فهو يتمركز بشكل كبير في كليات التربية والعلوم الانسانية (نحو 80%) إذ تبلغ النسبة 43.82% في التربية و35.96% في الاقتصاد والعلوم الإنسانية مقابل 8.11% في العلوم والزراعة و4.59% في العلوم الهندسية و3.94% فقط في العلوم الصحية و3.59% غير مبين[10]. أما هيكل الخريجين فهو بذات التمركز تقريباً مما يعني أن القادمين إلى سوق العمل من الجامعة مؤهلون بنسبة 52.93% من كليات التربية مقابل 2.82% من كليات الطب (انظر الجدول 11).

تضم الكويت النسبة الأكبر من خريجي المرحلة الجامعية الأولى إذا تبلغ النسبة 2833 خريج لكل مائة ألف السكان تليها البحرين 2090 وقطر 2058 ثم السعودية 954 والإمارات 699 وعُمان 414 . ويكاد هذا الترتيب يتماشى بالكامل مع ترتيب هذه الدول في HDI عدا التبديل بين السعودية والإمارات، وللمقارنة مع الدول العربية الأخرى فتبلغ هذه النسبة في لبنان 4896 ومصر في 2550 والأردن 2501 وليبيا 2027 وسوريا 1430 .

وإن نسبة خريجي فروع العلوم والتقانة إلى خريجي المرحلة الجامعية الأولى مبينة في الجدول الملحق (6) . وهي تبلغ بالمتوسط بين 1980 و1995 ، 19.83% في قطر و24.74% في السعودية و26.30% في الكويت و26.47% في الإمارات و37.32% في البحرين و40.82% في عُمان[11]. وتبلغ هذه النسب في بعض الدول العربية 56.22% في سوريا و54.01% في تونس و48.10% في الأردن.

جدول رقم (11)

هيكل خريجي التعليم العالي في دول مجلس التعاون

		تربية	اقتصاد وانسانية	علوم صحية	علوم هندسية	علوم وزراعة	غير مبين	مج
الكويت	1992	467	1569	257	464	446	138	3341
البحرين	1994	317	485	233	239	108	-	1382
قطر	1995	478	381	-	36	162	69	1126
الإمارات	1992	496	652	-	67	156	-	1371
السعودية	1995	21964	11126	859	1057	2376	1324	38706
عُمان	1992	1582	109	-	69	119	-	1879
المجموع		25304	14322	1349	1932	3367	1531	47805
%		52.93	29.96	2.82	4.04	7.04	3.20	100

المصدر: حساب الباحث بدلالة أرقام اليونسكو 1997 ، ص 3-350+

4-3 البحث والتطوير:

[10] حسابات الباحث بدلالة أرقام المجموعة الاحصائية السنوية لليونسكو 1997، ص300-3 وما بعد .

[11] حسبنا هذه النسب بدلالة الأرقام المبينة في Qasem 1998 مشار إليه التقرير الاقتصادي العربي الموحد 1999 ، ص 320.

إن عنصراً هاماً من عناصر التقدم الاقتصادي والاجتماعي في البلاد وكذلك التقدم العلمي والتعليمي هو عنصر البحث العلمي والتطوير. وعلى الرغم من عدم توفر بيانات كافية عن هذه الأنشطة في الدول العربية، ودول مجلس التعاون منها، فإن المؤشرات المتوفرة تدل على صغر أهمية هذه الأنشطة بالقياس إلى الجهود العالمية وتواضع توطنيها . وحتى بالمقارنة مع الدول العربية فإن بعض دول مجلس التعاون أقل اهتماماً بهذا الجانب مما يؤهله إليه نصيبه من الناتج المحلي الاجمالي أو من السكان. ويمثل الجدول التالي رقم (12) صورة عن هذه النسب.

جدول رقم (12)

مقارنة القدرات العلمية والتقانية لدول مجلس التعاون (1996)

	الحصة من السكان	الحصة من GDP	الحصة من الباحثين	الحصة من جملة العاملين في البحث والتطوير
الكويت	0.7	7	2.3	1.8
البحرين	0.2	...	0.5	0.2
قطر	0.2	...	0.2	0.1
الإمارات	1.0	10	0.6	0.5
السعودية	7.5	33	4.4	3.8
عُمان	0.9	3	0.4	0.6
اجمالي الدول العربية	100	100	100	100
مصر	24.6	12	56.3	58.0

المصدر: التقرير الاقتصادي الموحد 1999 عدة صفحات (انظر الملحق 7).

3-5 ملامح استراتيجية إعداد القوى البشرية في الخليج[12]:

تولى الأمم من حولنا أهمية كبيرة "لصناعة التعليم" بمختلف مستوياته ودوره في التنمية وحاجات سوق العمل. إن الاستجابة لحاجات الاقتصاد الوطنية من الأطر المتعلمة من كافة المستويات ليست قضية حساب كمي للعرض والطلب المستقبليين من اليد العاملة المؤهلة حسب الهياكل الأفقية والعمودية، وإنما هي دور التعليم في صناعة المستقبل وضمان التقدم العلمي والتقاني وتوفير المرونة الكافية للصلة بين التعليم وسوق العمل. ويحتاج ذلك إلى استراتيجية واضحة في منهجية صياغتها وفي أهدافها . وتقع في إطار دراسات الاستشراف وصياغة المشاهد (السيناريوهات) . وليس المجال في هذه الورقة لاستعراض منهجية إعداد الاستراتيجيات وإنما سنعمد إلى ذكر بعض التوجهات الاستراتيجية في مجال التعليم

[12] انظر وديع 1991 ، استراتيجية تطوير العلوم والتقانة في الوطن العربي، الوظائف والوسائل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.

وسوق العمل التي يحسن بدول مجلس التعاون الاستئناس بها في مواجهة التحديات الآنية والمستقبلية للتنمية في هذه البلدان.

1-5-3 بدائل استراتيجية إعداد القوى البشرية في الخليج:

من الممكن للمرء تشكيل عدد من البدائل الاستراتيجية منها:

(1) البديل الاستمراري: وهو بديل يفترض أن التغيرات على منظومة التعليم ستكون استمرارية للتوجهات التي سادت في العقود الأخيرة. وتترك المنظومة تحت ضغط تجاذب الرؤى بين الاقتصاديين والاجتماعيين والتربويين. وتهتم المنظومة بالاستجابة إلى الطلب الاجتماعي على مقاعد التدريس وتخصص ما تستطيع من الموارد لهذا الغرض دون التساؤل عن دور مخرجات التعليم في التنمية أو بعبارة أخرى مدى مردودية الاستثمارات الموجهين إلى صناعة التعليم وهي صناعة تتزايد أهميتها باستمرار من حيث تزايد الطلب بحكم فتوة السكان وبحكم ارتفاع عدد السنوات المطلوبة على السلم التعليمي من جانب المواطنين وكذلك من حيث تزايد الدعوات للاهتمام بالنوعية وبالتالي مزيداً من الانفاق. ولا شك أن الضواغط الاقتصادية والاجتماعية والبيئة السياسية كلها تشير إلى أن مثل هذا البديل ليس له حظ كبير في النجاح وتلبية طموحات الأقطار المعنية.

(2) البديل الترشيدي: وهو بديل يفترض إجراء بعض التحسينات في جوانب من عمل المنظومة التعليمية: مثلاً رفع الكفاءة الداخلية، تعزيز الكفاءة الخارجية، زيادة الجرعات العلمية التقانية في المناهج وفي أدوات التعليم، زيادة عدالة المنظومة بتوجهها إلى الفئات الأكثر حرماناً من خدماتها (المرأة، سكان الريف، بعض الفئات العمرية، المناطق النائية،...). وعلى الرغم من أهمية هذا البديل فإن مستوى نجاحه في تحقيق جوانب من التنمية الاقتصادية – الاجتماعية محدود لأن المعالجة الاجتزائية لا تكفل سير المنظومة بأكثر قدر ممكن من التناغم والفاعلية داخلياً وخارجياً.

(3) البديل الطموح: وهو الذي يسعى إلى ربط كامل لمنظومة التعليم مع أهداف التنمية البشرية المستديمة (بالمعاني الاقتصادية – الاجتماعية) ويجعل المنظومة تتفاعل مع بيئتها ومع التحديات المستقبلية المتوقعة. ويتميز هذا البديل بطموحه إلى إحداث قدر أكبر من التوطين لعملية نشر المعارف العلمية والتقانية. وليس المقصود هنا هو مجرد التعريب أو وضع المناهج التعليمية لتكون أكثر توائماً مع المجتمعات المحلية ولا قطع الصلات مع نظم نشر وتوليد المعارف العلمية والتقانة العالمية، وإنما الغاية من التوطين إحداث رابطة عضوية بين استراتيجيات وخطط التنمية من جهة ونظم توليد المعارف العلمية والتقانية ونقلها ونشرها وتشغيلها من جانب آخر ويمثل نموذج حدائق العلوم مثالاً على ضرورة ونجاح الربط بين مثلث مخبر البحث ومقعد المدرسة وورشة الإنتاج. ويتوجب، وفق هذا البديل، مراجعة كاملة لأهداف وآلية عمل وأدوات منظومة التعليم في دول مجلس التعاون بما يؤهلها لأداء هذا الدور المطلوب بالكفاءة والرشاد اللازمين.

3-5-2 مراحل استراتيجية إعداد القوى العلمية والتقانية:

من المتوقع أن استراتيجية لإعداد القوى العلمية تحتاج إلى زمن طويل نسبياً وإلى مراحل تتمايز فيما بينها بنقطة التركيز. وتختلف دول مجلس التعاون في الأزمنة التي ستدخل فيها (أو قد تكون دخلت) إلى أي من هذه المراحل. وهذه المراحل هي[13]:

المرحلة الأولى: زيادة نوعية التعليم العالي والتقني وتعميق فرص البحث الجامعي وآفاقه وتوطيد علاقات مؤسسية فعّالة بين منظومة التعليم وسوق العمل.

المرحلة الثانية: تحقيق الاستجابة المتناسقة (كمّاً ونوعاً وزمناً) للطلب وآفاق منظومة تعليم مستمر، وتطوير الدراسات العليا في الميادين ذات الأولوية، وخلق صلات فعّالة مع منظومات البحث والتطوير العلمي والتقاني.

المرحلة الثالثة: التوسع الكمّي للمنظومة وزيادة برامج التعاون الخليجي والعربي في التعليم والبحث. ويتم في هذه المرحلة توجه أكبر إلى الإحلال على كافة المستويات.

(4) قوة العمل وحركة العمالة في دول الخليج:

قد ترجع حركة العمالة في منطقة الخليج إلى سنوات عديدة تسبق بروز الطفرة النفطية وما سببته من طلب شديد على اليد العاملة، العربية والآسيوية والدولية، لمواجهة النقص الديموغرافي في البلدان النفطية والسرعة المطلوبة في بناء البنى التحتية – سواء أكانت تلك البنى استثماراً لصالح استغلال الثروة النفطية ذاتها أم استهلاكاً للتمتع بثمار تلك الثروة – وتحديث الدولة من مختلف الوجوه وتغيير نمط حياة سكانها .

ومن جانب الدول العربية المرسلة للعمالة ربما كانت الحرب العربية الاسرائيلية في 1948 وما أعقبها من تشرد الكثير من الفلسطينيين وتكرار المأساة عام 1967 سبب تغذية حركة الهجرة العربية في المشرق وعلى الأخص إلى دول الخليج. وبهذا ليس السبب الاقتصادي (فوارق الأجر وفرص الادخار)، على أهميته، المفسر الوحيد لهذه الهجرة. وهكذا تآزرت ظروف الطرد (حاجة البلدان المرسلة، المجتمع والأفراد) إلى "تصدير" اليد العاملة مع ظروف الجذب (الطفرة السريعة في الطلب على اليد العاملة في البلدان المستقبلة، النفطية على وجه الخصوص) .

لقد استقبلت الدول الخليجية من الخارج العمال غير المهرة والعمال المهرة كما استوعبت المهنيين من مختلف الاختصاصات التنموية اقتصادياً (مهندسين وعلماء ومديرين) واجتماعياً (أطباء، ومعلمين، . . .) . وكانت السعودية والكويت الأسبق في استيعاب هذه العمالة العربية الوافدة تلتها بعد سنوات عديدة بلدان الخليج الأخرى بحصولها على الاستقلال وبتوسع أعمال التنقيب عن البترول واستثماره.

---

[13] وديع – المرجع السابق.

كما شهد قطاع التعليم والصحة تطوراً هاماً وسريعاً . فانتشرت المدارس العصرية وازدادت معدلات التمدرس في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي وتعددت الجامعات في بلدان الخليج لتحل، جزئياً على الأقل، محل الايفادات المكثفة للدراسة في الخارج.

وتسارعت وتائر استقبال أسواق العمل الخليجية لمخرجات التعليم الثانوي المتزايدة. وتوسع تعليم البنات في كل المراحل حتى فاقت نسبة تمدرسها في التعليم العالي على الخصوص نسبة الذكور . وهذا له انعكاسات على التكلفة وعلى سوق العمل لأن معدلات الاسهام في النشاط الاقتصادي مختلفة بين الجنسين كما هو معروف (كما أن سنوات البقاء في سوق العمل مختلفة كذلك اذ تكثر نسبة التقاعد المبكر لدى الاناث بالقياس إلى الذكور) .

وقد أصبح وجود العمالة الوافدة ظاهرة معتادة (وبشكل أو بآخر مقبولة) في اقتصاديات الخليج. ووجود هذه العمالة يحتاج بدوره إلى خدمات وانفاقات. وقد حرك وجود هذه العمالة اقتصادات الخليج ليس فقط من حيث أنه غطى عجز العمالة المؤقت في وقت طفرة الانفاق، وإنما أيضاً من حيث كونه توسيعاً للسوق الخليجية وعنصر طلب على سلع وخدمات عديدة لاعاشته بدوره. فتوسع الطلب على المساكن وخدماتها (كهرباء، ماء، هاتف)وازدهار ظاهرة الاستثمار في البناء للتأجير. كما توسع الطلب على السلع الغذائية والاستهلاكية عموماً، والطلب على الخدمات الصحية والتعليمية في الحدود التي يحتاجها المهاجر الوافد بحكم تركيب أسرته ووجودها معه في الخليج (إن وجدت) .

ومن جانب آخر، فقد أثرت حروب الخليج على العمالة الوافدة في المنطقة (استقبال المصريين بديلاً عن الايرانيين في العراق) وخصوصاً حرب تحرير الكويت التي غيرت، على الأقل، حجم وتركيبة القوى العاملة الوافدة في عدد من دول الخليج من حيث الجنسيات: (خروج اليمنيين الكثيف من السعودية وخروج الفلسطينيين الكثيف من الكويت) .

وقد أثرت هذه الصدمات ليس على بلدان العمل فقط بل على بلدان المصدر التي واجهت صدمة استعادة العمالة الكثيفة مما ضغط على فرص العمل المحدودة أصلاً والتي زاد من محدويتها الركود وخسارة تحويلات المهاجرين العائدين (الامكانية) .

وتختلف حركة العمالة العربية في الخليج عن العمالة الآسيوية. فالأخيرة أقرب إلى الدوام بينما الأولى أقل زمناً للاستقرار عدا الفلسطينيين ومن تجنس من العرب في الخليج. وقد استمرت العمالة الآسيوية بالزيادة رغم تناقص العمالة العربية نسبياً.

وقد حذر بعض خبراء الخليج من الآثار الوخيمة لهجرة أعداد ضخمة من غير العرب، بشكل شرعي أو غير ذلك، على أمن وعلى التركيب الديموغرافي لكثير من دول الخليج قليلة السكان، ودعوا إلى إحلالها، ما أمكن، بعمالة محلية أو عربية وخصوصاً مع بروز أشكال من البطالة المقنعة أو الصريحة.

والعمالة الآسيوية قد لا تنافس العمالة المحلية بالخليج في كامل مستويات المهارة. لذلك فليس هناك فرصة احلال كامل ومباشر هنا. كما لا تنافس العمالة العربية الأخرى أيضاً لأن العمالة الآسيوية تكاد تتخصص في الخدمات المنزلية والبلدية والتجارية. بينما تتركز العمالة العربية في وظائف الادارة الحكومية وخدماتها (تعليم، صحة، خدمات اجتماعية..) وهذه معرضة للاحلال من جانب العمالة المواطنة أو العمالة الخليجية (الدائرة الأضيق) وخصوصاً بسبب تدفقات خريجي التعليم العالي مع التوسع الشديد والسريع فيه في دول الخليج إلى سوق العمل.

وتشهد سوق العمل عالمياً تطورات، لا بد أن تنعكس على بلدان الخليج، يسببها التقدم العلمي والتقاني وآثاره على خصائص المهن والتعليم اللازم لها (محتوى المهن ومكان ممارستها كالعمل المنزلي أو العمل عن بعد..) كما يسببها التطورات في المناخ الاقتصادي المحلي والعالمي (الخصخصة وتغير دور الدولة وحجمها والانفتاح والعولمة والمنافسة الشديدة) كما أوردنا في المقدمة.

1-4 الحجم الإجمالي:

بلغت قوة العمل في دول مجلس التعاون عام 1980 مبلغ 4.18 مليون عامل ولكن سرعان ما تضاعفت خلال عقد ونصف من الزمن تقريباً ووصل الرقم القياسي عام 1996 (1980=100) 228 لمجمل دول الخليج. لكن هذا الرقم قد تراوح بين 154 فقط في الكويت إلى 192 في البحرين و202 في عُمان و220 في الإمارات و234 في السعودية وأخيراً 317 في قطر[14]، بحيث تصل أعداد قوة العمل إلى 9.545 مليون شخص عام 1996 (تشمل هذه الأرقام المواطنين والوافدين).

[14] حسبت بناء على بيانات من مجموعة البنك الدولي World Tables عدة سنوات ومن مؤشرات التنمية الاجتماعية SID .

وقد كانت تقديرات ILO تتوقع أن تصل تلك الأرقام عام 2000 إلى 8808 ألفاً في كامل دول الخليج الست[15]. وتضع تقديرات أخرى وصول إجمالي قوة العمل في هذه الدول لعام 2010 مبلغ يزيد عن الـ 14 مليوناً[16]. وهو أمر يظهر مقدار الجهد المتوجب بذله بخصوص ايجاد فرص عمل للعمالة المحلية، مع أو بدون الحديث عن ضرورة الإحلال.

2-4 معدلات النشاط:

من الظواهر التي تسود سوق العمل في دول الخليج انخفاض معدلات الإسهام في قوة العمل وعلى الأخص لدى الإناث. وإن هذا الانخفاض يزداد مع مرور الزمن للمجموع وللذكور وإن ارتفع بشكل طفيف ولكن مضطرد لدى الإناث في كل من الدول المعنية. وهنا نجد بعض الارتياح من هذا التطور لكنه يفرض إجراءات سياسية تتناول بآن واحد السعي لزيادة إسهام الذكور ومراعاة التحول في خصائص فرص العمل المطلوبة أخذاً بعين الاعتبار أوضاع القادمات الجدد إلى سوق العمل وهن على الغالب من مخرجات منظومة التعليم في أعلى مستوياتها (أخذاً بالاعتبار تأنيث التعليم العالي الملاحظ) ومهاراتهن التي ليست بالضرورة مواتية لحاجات سوق العمل في نموها الطبيعي بضغط الظروف المحلية والمنافسة الدولية.

ويبين الجدول التالي رقم (13) تطور معدلات الإسهام في قوة العمل في دول مجلس التعاون بين 1990 و 1995. وإذا كانت ثمة فوارق كبيرة أيضاً في هذه المعدلات الاجمالية بين البلدان فهي مثلاً في عُمان 51.7% وفي قطر 78.1% فإن بعضاً من هذه الفوارق يمكن أن يعود إلى حجم العمالة الوافدة وإلى فوارق الهياكل العمرية بين دول مجلس التعاون، إذ نجد أن عُمان ما زالت أكثر من غيرها من دول الخليج تتمتع بهيكل أعمار فتي بشكل ملحوظ. كما أن معدلات النشاط تختلف حسب فئات العمر في دول الخليج. فإن لدى فئة العمر 15-19 مثلاً يبلغ معدل النشاط في دولة الكويت 3.67% وتصل النسبة في قطر إلى 18.16% (انظر ملحق 8 والملحق 9).

تفوق نسبة الوافدين في قوة العمل نسبتهم لدى السكان. ففي البحرين مثلاً كانت نسبة غير المواطنين لدى السكان عام 1991 قد بلغت 36.36% بينما النسبة في قوة العمل هي 63.56%[17]

[15] ILO النتائج الأولية لإسقاطات القوى العاملة 1985 – 2000 جنيف 1986

[16] World Dev. Indicators 1997, p. 42+

[17] حسبت من المجموعة الإحصائية البحرينية لعام 1996 ، ص 16 – 89 ، 343

جدول رقم (13)

تطور معدلات الإسهام في قوة العمل لدول مجلس التعاون

البلد	1990 [1]			آخر سنة متاحة (1995)		
	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
الكويت	66.1	84.7	37.8	59.8	78.8	39.0
البحرين	65.1	88.3	28.7	64.8	87.0	31.0
قطر	78.1	93.6	33.7	76.1	91.6	35.3
الامارات	73.2	91.1	29.2	71.9	89.4	31.2
السعودية	57.8	84.8	14.6	55.8	82.1	17.7
عُمان	51.7	81.8	12.7	51.3	79.4	16.0

المصدر: ILO المؤشرات الرئيسة، ص 378 +

(1) أو أي سنة أقرب إليها بين 1985 و 1990.

وتقدم بيانات منظمة العمل الدولية مؤشراً عن "عدم النشاط" ضمن مؤشراتها الرئيسية عن سوق العمل. ووفقاً لهذا المؤشر الذي يعود لفئة العمر 25-54 (انظر الملحق 10) فإن معدل عدم النشاط مرتفع بشدة لدى الإناث. ويختلف من بلد لآخر فهو مثلاً نحو عام 1995 يبلغ 50.6% في الكويت ويصل إلى 78.6% في عُمان. أما للجنسيين معاً فهو يتراوح بين 14.4% في قطر و33.6% في عُمان.

وتختلف معدلات النشاط حسب الجنسية فالوافدون أعلى معدل نشاط من المواطنين وهذا يعود إلى أن مبرر وجود غير المواطنين هو أساساً العمل، كما أن عدم اصطحاب الزوجات ومعدل النشاط المرتفع لدى المعولين (زوجات أو أبناء) يرفع معدل النشاط أيضاً لدى الوافدين وهو ما يمكن ملاحظته من الجدول رقم (14). حيث نجد أن معدل إسهام غير المواطنات إلى المواطنات يصل إلى 835% في عُمان وإلى 300% في البحرين.

وتبلغ مساهمة الإناث بالنسبة لمعدل الذكور نسبة 20.4% في عمان و21.1% في السعودية. وتصل إلى 49.9 % في الكويت. مقابل 38.6% في اجمالي الدول العربية و68% في الدول النامية و72.6% في الدول المصنعة و69.8% في العالم (انظر الملحق 11).

جدول رقم (14)

معدلات النشاط حسب الجنس والجنسية في بعض دول الخليج[18] (15 سنة+)%

	الكويت	البحرين	عُمان
الموطنون:			
إجمالي	46.65	47.41	37.93
ذ	63.87	76.35	68.06
إ	30.41	18.38	6.6
غير الموطنين:			
إجمالي	83.94	87.06	91.46
ذ	93.89	98.05	99.01
إ	60.53	55.17	55.1
نسبة غير الموطنين إلى المواطنين × 100:			
إجمالي	180	184	241
ذ	147	128	145
إ	199	300	835

المصدر: عن بيانات الاسكوا، المجموعة الإحصائية، النشرة الثامنة عشرة، جدول 8-1 عدة صفحات.

إذا نظرنا إلى نسبة الناشطات اقتصادياً إلى جملة الناشطين في دول الخليج نجد أن هذه النسبة تصل أقصاها لدى فئة العمر 20-24 (لدى جملة الناشطين بغض النظر من الجنسية) . وهو أمر يمكن ربطه بالتخرج الحديث من منظومة التعليم من جانب وتأخر سن الزواج من جانب آخر بينما تهبط المساهمة مع التقدم بالعمر . أما بالنظر إلى الجنسية بعين الاعتبار فنلاحظ ارتفاع إسهام المرأة لدى غير المواطنين في فئة العمر 15-19 سنة وقد يعود ذلك في جزء كبير منه إلى الأعمال المنزلية. (انظر الجدول رقم 15) .

[18] لا تتوفر بيانات عن قطر والإمارات والسعودية بهذا الصدد .

جدول رقم (15)

نسبة الإناث الناشطات اقتصادياً إلى جملة الناشطين في البلدان حسب العمر

اجمالي السكان	15–19	20–24	25–59	60+	المجموع
الكويت (97)	11.54	30.48	23.26	7.89	23.47
البحرين (91)	24.39	26.05	16.31	2.00	17.48
قطر (86)	3.41	6.81	10.39	3.43	9.76
الامارات (95)	17.64	19.18	10.62	3.16	11.66
السعودية[19] (92)	8.96	11.35	11.25	2.41	10.90
عُمان (93)	12.43	15.90	8.77	3.24	9.69

مواطنون	15–19	20–24	25–59	60+	المجموع
الكويت	7.69	24.56	36.30	8.00	33.53
البحرين	22.29	24.03	19.11	1.01	19.36
عُمان	11.62	15.05	6.63	2.78	8.62

غير مواطنين	15–19	20–24	25–59	60+	المجموع
الكويت	15.38	33.07	21.00	7.87	21.50
البحرين	33.63	28.42	14.78	5.83	16.23
عُمان	25.53	17.32	9.74	6.80	10.37

المصدر: الاسكوا، المجموعة الإحصائية، النشرة الثامنة عشر، الجدول (8–1) عدة جداول وصفحات.

3–4 مشاركة المرأة المستقبلية:

نتيجة لتزايد المشاركة الوطنية المتوقعة في قوة العمل وعلى الأخص لدى النساء فإن إحدى الدراسات (المسند 1999) قد قدرت وفق فرضيات تدرجية معينة أن نسبة المشاركة الوطنية الكلية (T) والنسوية (F) إلى إجمالي حجم القوى العاملة (الطب = D) يمكن أن تتطور على الشكل التالي (جدول رقم 16) .

[19] تبلغ نسبة الإناث للفئة 10–14 (15.26% من جملة الناشطين) نفس المصدر ، ص95

جدول رقم (16)

تطور نسب المشاركة

	L_T / D	L_F / D	فرضيات نسب المشاركة F	T
1995	33.21	3.39	0.10	0.49
2000	37.90	5.17	0.15	0.55
2005	42.94	7.16	0.20	0.60
2010	48.84	9.39	0.25	0.65

المصدر: اختصار عن المسند 1999، ص16.

4-4 بطالة الشباب:

تتركز البطالة بشكل كبير لدى الشباب. ففي البحرين مثلاً عام 1997 تبلغ حصة الشباب من البطالة الاجمالية 64.7% للجنسين (وهي 67.6% لدى الذكور و58.9% لدى الإناث). وتتزايد معدل البطالة لدى الشباب مع الزمن إذ بلغ عام 1990، 6% للجنسين (5.7% ذكور و6.7% إناث) بينما وصل عام 1995 إلى 12.6% للجنسين (11.9% لدى الذكور و13.5% لدى الإناث[20]).

وإذا أخذنا بالاعتبار تزايد المستوى التعليمي للشباب القادمين الجدد إلى سوق العمل لتبين لنا مقدار الهدر في استعمال الموارد البشرية الطاقوية وضرورة تبني سياسات تعليم وسوق عمل ليس الإحلال إلا أحدعناصرها.

4-5 تجزؤ أسواق العمل:

لقد جاءت نظرية أسواق العمل المجزأة في الفكر الاقتصادي كرد على قصورات نظرية رأس المال البشري وتفرعاتها. ومن السهل ملاحظة تجزئة أسواق العمل في الخليج إلى أسواق تخص المواطنين، وأكثر ما تتجمع في القطاع العام، وأسواق تخص العمالة الوافدة وأكثر ما تتجمع في القطاع الخاص، ولكل من هذين النمطين من الأسواق قواعد عمله ومستويات أجوره والمزايا المرتبطة به ومدى الضمانات لأعماله وحاجته إلى المهارات المنبثقة عن منظومة التعليم الرسمية. والانتقال بين هذين النمطين صعب إن لم يكن من المستحيل في ظروف محددة.

[20] انظر: ILO المؤشرات الرئيسة لسوق العمل 1999. ولا تتوفر أرقام مماثلة عن بقية دول مجلس التعاون.

4-6 التوزيع القطاعي لقوة العمل في دول الخليج:

يختلف الهيكل القطاعي لقوة العمل بشدة بين دول الخليج. ففي الوقت الذي لا تشغّل الزراعة عام 1990 إلا نسبة 0.7% من قوة العمل في البحرين و1.2% في الكويت و2.6% في قطر و7.8% في الإمارات، فإن هذه النسبة تصل إلى 19.2% في السعودية وإلى 44.7% في عُمان، ويعود ذلك ليس فقط إلى توافر الأراضي الزراعية والمياه بل إلى دور الزراعة في تشكيل الناتج المحلي الذي يعود أيضاً إلى جملة من خيارات التنمية في كل من الأقطار المعنية.

وقد ارتفعت نسبة مساهمة الصناعة لتصل إلى أرقام كبيرة نسبياً فهي تتراوح بين 19.8% في السعودية وتصل إلى 55% في البحرين، وتتراوح البلدان الأخرى بين 23.7% في عُمان و25.2% في الكويت و26.8% في الإمارات و32.1 % في قطر.

أما قطاع الخدمات فقد شهد تطوراً كبيراً وأصبح القطاع الطاغي في استخدام قوة العمل في معظم البلدان الخليجية، فهو الكويت 73.6% وفي الامارات 65.4% وفي قطر 65.3% وفي السعودية 61.0% وفي البحرين 43.1% وفي عُمان 31.6%[21]. وإذا كان هذا القطاع يضم في طياته خدمات البنوك والمال والخدمات العمومية المتطورة عموماً فإن معظم الخدمات في هذا القطاع تعود إلى فئة الخدمات الشخصية أو العمالة الهامشية.

إن قطاع الزراعة تنقصه الكفاءة في بعض دول الخليج. ففي عام 1990 كانت نسبة الكفاءة لهذا القطاع قد اجتازت الواحد (وهو الكفاءة العادية) في الكويت فقط (1.25). بينما لم تكن في بقية الأقطار تتجاوز الـ 0.56% في البحرين و0.33 وفي السعودية و0.31 في قطر و0.22 في الإمارات و0.06 فقط في عمان. وقد تحسن الوضع قليلاً عام 1995 في عدد من الأقطار الخليجية إذ أصبحت النسبة 1.43 في البحرين و1.00 في كل من قطر والإمارات و 0.76 في الكويت و0.63 في السعودية و0.08 في عمان[22].

والانتاجية في هذا القطاع تختلف من بلد لآخر فهي تصل، بالدولار الأمريكي، عام 1998 إلى 39714 دولار في الإمارات و28450 في البحرين و27367 في قطر و11849 في السعودية و5058 في الكويت وفقط 1654$ في عمان[23].

والانتاجية في قطاع الصناعة أكثر ارتفاعاً وإن اختلفت بشدة أيضاً حسب البلد وحسب الزمان ويعود ذلك لاختلاف قيم الناتج المتأثرة بشدة بمتغيرات دولية. ويمثل الجدول رقم (17) تطور انتاجية العمالة في القطاع الصناعي.

---

[21] ILO 1999، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، ص 378+

[22] بيانات ثم احتسابها في التقرير الاقتصادي العربي الموحد 1999 ص 228 وتحسب نسبة الكفاءة $ك = \frac{س}{ص}$
حيث س = نسبة مساهمة الزراعة في الناتج المحلي الاجمالي وص= نسبة قوة العمل الزراعية إلى اجمالي قوة العمل

[23] نفس المصدر

جدول رقم (17)

تطور انتاجية العمالة في القطاع الصناعي للدول الخليجية بالأسعار الجارية

الدول	1985	1995	1998	رقم قياسي 98 85=100	$ دولار أمريكي للعامل انتاجية الزراعة 98
الكويت	68172	67784	60184	88	5058
البحرين	20403	24692	22778	112	28450
قطر	120077	160348	177833	148	27367
الإمارات	94769	89680	69000	73	39714
السعودية	63770	81367	69923	110	11849
عُمان	146189	78039	63329	43	1654

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد 1999 ، ص 244، 228

تتركز المصانع الخليجية عام 1991 في السعودية 50.6% والإمارات 24.8% والكويت 11.2% والبحرين 5.7% ثم قطر 4.7% وعُمان 3%[24]. وإن التوزيع النسبي للعاملين في المصانع بدول مجلس التعاون حسب فروع النشاط الصناعي لنفس العام يتمركز أساساً في المعادن المصنّعة 22.2% ومواد البناء 20.2% والكيماويات 19.4% والأغذية 13.5% والنسيج 10.3% والورق 5.8% والأخشاب 4.6% والمعادن الأساسية 3% وصناعات أخرى 1%[25].

7-4 التوزيع المهني للعاملين:

ولا نملك بيانات عن التوزيع المهني (ISIC) للعاملين في دول الخليج إلا أن بيانات عن البحرين عام 1991 يمكن أن تقدم لنا مثالاً في الجدول رقم (18) . وتبين من هذا الجدول أن نسبة الفئات الثلاثة الأولى لا تتجاوز معاً 21% من مجموع العاملين. كما أن نسبة العمالة الوافدة تختلف حسب المهن فهي بالمتوسط 63.56% لكنها تبلغ 27.88 في الزمرة الأولى (المديرون) . بينما تتجاوز 70% من مهن الزراعة وعمال الإنتاج والنقل.

[24] منظمة الخليج للاستشارات الصناعية، ملف الخليج الاحصائي 1993، ص 143 وص 157

[25] نفس المرجع

جدول رقم (18)

السكان العاملون (15 سنة+) حسب مجموعات المهن تعداد 1991 (البحرين)

مجموعات المهن	اجمالي	ذكور	إناث	بحرينيون	غير بحرينيين	%
المديرون	12999	11990	1009	9375	3624	27.88
الاختصاصيون	17208	13575	3633	7454	9754	56.68
الفنيون	15383	8518	6865	9494	5889	38.28
المهن الكتابية	20308	15058	5250	14886	5422	26.70
مهن البيع	10327	9546	781	2627	7700	74.56
الخدمات	52829	37305	15524	13952	38877	73.59
الزراعة وتربية الحيوان	5469	5460	9	1237	4232	77.38
عمال الصناعة	15726	14049	1677	4372	11354	72.20
المهن الهندسية المساعدة	61187	61148	39	13476	47711	77.98
غير مبين	634	505	129	395	239	37.70
جملة	212070	177154	34916	77268	134802	63.56

المصدر: عن المجموعة الاحصائية البحرينية 1996 ، ص 362

وبغياب بيانات حديثة عن توزيع السكان النشيطين اقتصادياً في دول مجلس ا لتعاون حسب التصنيف المهني الدولي ISCO. فإن الأرقام المتاحة (جدول رقم 19) تظهر أن فئة المهنيين ما زالت ضعيفة في عدد من الدول الخليجية. وهنا يلعب التعليم دوراً هاماً في تزويد البلدان بالأطر المهنية. ويأخذ الاحلال بعض معناه المرتبط بالتعليم دون الحديث عن الإحلال الأكثر استعجالاً وهو إحلال القوى العاملة الهامشية.

جدول رقم (19)

توزيع السكان النشيطين اقتصادياً في دول مجلس التعاون %

النصف المهني[1] / البلد	العام	1 مهنيين	2 مديرين	3 كتابين	4 مديري تجارة	5 خدمات	6 زراعة	9/8/7 انتاج ونقل	غير مبين	باحثون عن عمل لأول مرة	مج
الكويت	88	17.0	1.6	12.2	5.5	31.1	1.2	31.4	..	..	100
البحرين	81	11.4	1.5	12.5	6.8	18.8	3.5	42.1	0.4	3.0	100
قطر	86	10.3	1.3	11.8	5.1	22.0	3.8	45.5	0.2	..	100
الإمارات	85	11.2	2.1	11.9	7.6	20.7	7.2	38.7	0.6	..	100
السعودية	88	7.8	1.0	9.4	1.0	3.6	0.3	60.1	16.8	..	100
عُمان	78	4.8	1.4	10.9	2.2	7.9	0.5	54.1	18.2	..	100

المصدر: ILO 94 ، 93

(1) ISCO 1968

أما عن التوزيع القطاعي فيقدم الجدول رقم (20) صورة ذلك، كما يبين توزيع القيمة المضافة وانتاجية القطاعات.

جدول رقم (20)

توزع العمالة وانتاجيتها في دول مجلس التعاون لعام 1995 حسب القطاع

القطاع	العمالة		القيمة المضافة	الإنتاجية بألف دولار
	بالألف	%	%	
الزراعة	481	5.34	4.85	21.2
التعدين	96	1.07	34.22	749.2
الصناعات التحويلية	680	7.56	9.19	28.4
الكهرباء والماء	89	0.99	0.60	15.9
البناء والتشييد	1269	14.10	8.22	13.6
التجارة والفنادق	1402	15.58	8.92	13.4
النقل	456	5.07	6.35	29.3
قطاع المال والعقارات	355	3.94	7.83	46.3
الخدمات الاجتماعية الأخري	4172	46.35	19.74	9.95
الإجمالي	9000	100	100	23.4

المصدر: بيانات منظمة الخليج للاستشارات الصناعية مشار إليها في: المسند 1999، ص 10.

في دراسة ميداينة حول "دور العمالة الوطنية في قطاع الصناعة التحويلية في دول مجلس التعاون: الواقع والمستقبل" (المسند 1999) جمعت بيانات حول إعداد المواطنين وإعداد الوافدين في المهن المختلفة في العينة المختارة من المصانع في دول مجلس التعاون[26]. ويبين الجدول رقم (21) هذا التوزيع.

[26] ينبغي الاهتمام إلى أنه نظراً إلى أن العينة متحيزة باتجاه المؤسسات الكبيرة فإنها متحيزة احصائياً نحو الوظائف العليا وبالتالي نحو المواطنين مما يعني أن نسب الوافدين ستكون أعلى من ذلك في كامل الصناعات الخليجية.

جدول رقم (21)

التوزيع المهني في الصناعات التحويلية في دول الخليج حسب الجنسية

	مواطنون	وافدون	% وافدون
كبار الموظفين	328	328	50
مهندسون جامعيون	501	1301	72
مهندسون من معاهد التدريب	757	1563	67.4
حرفيون: مشغلو مصانع	1112	2225	66.7
مشغلو آلات وعمال تجميع	498	1027	67.3
وظائف أخرى (إنتاج)	1170	4468	79.2
أعمال مساعدة	979	1383	58.6
خدمات مساندة (جامعيون)	434	583	57.3
خدمات مساندة (خريجو معاهد)	1137	3269	74.2
إجمالي المهن	6926	16047	69.9

المصدر: مختصر عن المسند 1999 ص 28 والملاحق.

وتستنتج الدراسة الميدانية بأن "هناك نقصاً كبيراً في إعداد العمالة المواطنة في مجالات الادارة والهندسة الميكانيكية والمعدنية والكيمياء وتقنية المعلومات والعمالة الفنية إضافة إلى الوظائف المساندة"[27].

8-4 العمالة الوافدة:

إن حصيلة اعتبارات أصبحت معروفة لدى الجميع تتعلق بمرحلة بناء البنى التحتية لدول الخليج منذ الستينات من القرن الماضي جعلت العمالة الأجنبية (من سويات مختلفة) تتوافد على هذه البلدان.

لقد تزايدت نسب العمالة الأجنبية (غير المواطنة) في دول الخليج بين عامي 1975 وما هو متوقع لعام 2000 من 38.4% إلى 53.8% وإن اختلفت النسبة بين بلد وآخر، فهي مثلاً عام 1990 كانت تتراوح بين 53% في البحرين و91.1% في الإمارات (مع متوسط إجمالي 63.2%). بينما من المقدر أن تكون النسب لعام 2000 تتراوح بين 41.8 % في البحرين و44.5% في السعودية مقابل 88.8% في الإمارات و76.5% في قطر. (انظر الجدول رقم 22).

[27] نفس المرجع، ص33

وقد أجرينا إسقاط هذه النسب استناداً إلى تطور الماضي بين 75 و2000 فكانت النسب لعام 2005، 63.39% ولعام 2010 ، 65.70%. وحتى مع استبعاد بيانات 75 من أساس الإسقاط فإن النسب المتوقعة لعامي 2005 و2010 تصبح على التوالي 55.57% و54.52% . وهذا يشير إلى أهمية سياسة رشيدة في سوق العمل لا تتناول فقط موضوع الإحلال، شخص لشخص، أو فئة لفئة، وإنما تتناول جملة من مكونات الإحلال الحقيقي، وهي تتراوح من هيكل أسواق العمل من حيث المهن والأجور والتقانة إلى التكوين اللازم، ومن حيث سلوكيات التوظيف لدى القطاعين العام والخاص والقطاع الأهلي أيضاً حيث يشكل كل ذلك الطلب على العمالة، وعلى الوافدة منها على وجه الخصوص.

جدول رقم (22)

تطور نسبة القوى العاملة غير المواطنة في دول الخليج[28]

الدول	1975	1980	1985	1990	1995	2000	العدد الاجمالي بالألوف 80	90	1999	رقم قياسي 99 100=80
الكويت	70.8	78.6	80.6	78.7	75.8	71.6	381	658	620	163
البحرين	45.5	58.9	58.0	53.0	48.3	41.8	74	117	98	132
قطر	83.0	82.6	83.6	81.7	79.6	76.5	79	152	153	194
الإمارات	84.0	89.7	91.2	91.1	90.2	88.8	471	1076	1115	237
السعودية	25.2	52.7	60.4	55.2	50.7	44.5	1694	3184	2931	173
عُمان	35.4	50.3	62.0	60.9	57.8	53.0	154	322	318	206
المجموع	38.4	60.1	57.2	63.2	59.3	53.8 (1)	2852 (2)	5509 (3)	5234 (1)	184

المصدر: عناني 1992، جدول 4 ، 5، 18 و 19 .

(1) من اجمالي القوى العاملة البالغ 9737.

(2) من اجمالي القوى العاملة البالغ 4749.

(3) من اجمالي القوى العاملة البالغ 8723.

وفي دراسة أخرى تقدم تطوراً للعمالة الوافدة نجد أن معدلات تزايدها وإن قصرت عن معدلات تزايد العمالة المحلية فإنها ما زالت مرتفعة بين 1985 و 1995 (انظر الجدول رقم 23).

---

[28] أعوام 95 ، 99، 2000 تقديرات.

جدول رقم (23)

تطور العمالة الإجمالية حسب الجنسية لدول الخليج

	العمالة بالآلاف			معدل النمو % للفترة		
	1985	1990	1995	90–85	95–90	95–85
المواطنون	1750.6	2205.4	2988.0	25.97	3549	70.68
الوافدون	5133.3	5849.5	6012.0	13.95	278	17.12
المجموع	6883.9	8045.9	9000.0	17.01	11.73	(1) 30.73
% وافدون	74.57	72.70	66.80	(2) 53.72	(2)7.83	(2) 24.22

المصدر: عن بيانات المسند 1999، ص10.

(1) تبلغ الزيادة في العمالة بين 85–95 ، 2116.1 ألف عامل منها 878.7 وافدة.

(2) معدل نمو الوافدين إلى معدل نمو المواطنين في قوة العمل.

4–9 الهيكل المهاري للقوى العاملة:

لقد أدخلت منظومة التعليم مهارات عالية لدى المواطنين كما أن الاستعانة بالخبرات الأجنبية ما زال واسعاً في دول الخليج. إلا أن البيانات غير متوفرة حول هذا الموضوع لسنوات حديثة. ويشكو الهيكل المهاري للقوة العاملة غير المواطنة من غلبة العمالة غير المؤهلة. فقد تطور هذا الهيكل بين 1975 و1985 ببطء كما يظهر من الجدول التالي رقم (24). ومنه يستنتج المرء أن موضوع الإحلال غير قابل للإنجاز ما دام الأمر يخص عمالة وافدة متدنية المهارة والتكوين (أكثر من 60%) وعمالة محلية يرتفع تعليمها باستمرار.

جدول رقم (24)

تطور الهيكل المهاري للقوى العاملة غير المواطنة في الخليج 75 و 85

	1975	1985	السعودية	الكويت	البحرين	قطر	الإمارات	عُمان
المهنيين والتقنيين	8.9	11.6	8.3	15.4	10.5	15.3	18.6	8.4
مساعدي المهنيين	7.7	10.8	8.3	15.6	11.4	15.1	13.9	23.3
العمال المهرة	17.2	17.5	14.1	38.2	45.9	16.7	16.8	27.9
العمال شبه المهرة	19.4	18.3	21.5	17.6	15.6	19.7	18.8	23.7
العمال غير الماهرين	46.8	41.8	47.8	13.2	16.6	33.2	31.9	16.7
المجموع	100	100	100	100	100	100	100	100

المصدر: مختصر عن العناني 1992 ، جدول 10 و11 (استناداً إلى سراج الدين)

4–10 تقديرات العمالة الوافدة المستقبلية ومأزق الإحلال:

إذا كانت نسبة الوافدين إلى العمالة في الخليج عام 1995 بلغت 67% وفقاً لإحدى الدراسات (المسند 99) فإن هذه النسبة لن تهبط إلا إلى 63% من الوافدين عام 2010 حيث سيبلغ حجم العمالة الكلية 15.879 مليون عامل. لكن حجم العمالة الوافدة المطلق سيزداد من 6.012 مليوناً عام 1995 إلى 9.981 مليوناً عام 2010 وهو أمر لا يتسق مع رغبة توطين الوظائف المتخذ شعاراً لدى كامل دول المجلس عملياً بالحديث عن السعودة أو التكويت أو التعمين. . .

لقد أجرت المسند (1999) حسابات لتقدير القوى العاملة المطلوبة قطاعياً باستعمال اسقاطات القيمة المضافة للاقتصادات الخليجية حسب القطاع وفق معادلة انحدار خطي وباستعمال معدل الانتاجية القطاعي باقتراضه ثابتاً خلال فترة الاسقاط[29]. ويبين الجدول المرفق هذه التقديرات خلال الأعوام الخمسية من 2000 إلى 2010.

ويحسب عرض القوى العاملة المحلية باستعمال التنبؤات بأعداد السكان العمرية ومعدلات النشاط العمرية. وبمقارنة العرض والطلب على القوى العاملة تمكنت الباحثة من ايجاد الجداول رقم (25) الذي يوضح اسقاطات البطالة ومعدلاتها لدى مواطني دول الخليج.

جدول رقم (25)

اسقاطات الطلب على العمالة وبطالة المواطنين في دول الخليج

	الطلب على العمالة (بالألوف)			العمالة الوطنية (بالألوف)		
	اجمالي	وافدون	مواطنون	العرض	البطالة	البطالة/ العرض
1995	9000	6143	2857	2988	131	4.4
2000	12377	8448	3329	4183	254	6.1
2005	14084	9614	4470	4943	473	9.6
2010	15792	10779	5013	5811	798	13.7

المصدر: المسند 1999

ووفقاً لهذه الحسابات فإن دول مجلس التعاون مجتمعة ستشهد حالة من البطالة يتزايد معدلها باستمرار يشترك في وجودها تواجد أعداد هامة من العمالة الوافدة التي تتمركز في القطاع الخاص وذات الأجر المنخفض والقابلة لأعمال لا يمارسها الخليجيون إلى الآن نتيجة لاعتبارات اجتماعية واقتصادية متنوعة. وهذه البطالة المتزايدة، ما لم يتخذ بشأنها السياسات الملائمة، تفرض بكل تأكيد أهمية إعادة هيكلة سوق العمل والمقترحات في هذا الصدد عديدة.

ومن المتوقع، على الرغم من التوسع الشديد في التعليم العالي في دول الخليج، أن تبقى الحاجة مستمرة، بدرجة أو أخرى، لاستكمال الأطر العليا في البلاد بالاستعانة بالكفاءات الوافدة. ولنأخذ مثلاً المشتغلون بالمهن الطبية. فعلى الرغم

[29] من المفترض عادة حدوث تغيرات في انتاجية العمل كنتيجة لعوامل اجتماعية بشرية (تكوين، حوافز...) وتقانية ومادية.

من التحسن الكبير الذي طرأ على إعداد المهنيين من مختلف التخصصات الطبية والمستويات المساعدة بحيث بلغ عدد السكان لكل طبيب أرقاماً تتراوح بين 498 ساكن لكل طبيب في الإمارات عام 1996 إلى 877 ساكن لكل طبيب في البحرين 1997 (انظر الملحق 12) فإن حساباً بسيطاً يظهر استمرار الحاجة إلى الأطباء الوافدين على سبيل المثال.

فمن المتوقع أن يكون عدد سكان دول مجلس التعاون قد بلغ عام 2000، 30 مليون نسمة موزعة على النحو التالي بالألوف: قطر: 599 + البحرين: 618 + الكويت: 1966 + الإمارات: 2444 + عُمان: 2717 + السعودية: 21661 = 30005 . ولديها من الأطباء 43069 (بحدود 1997) أي بمعدل تقريبي 697 ساكن لكل طبيب. إذا فرضنا أننا نريد الوصول إلى نحو معدل الإمارات أي 500 ساكن لكل طبيب (498 عام 96)، فينبغي توفر 30000÷500=60 ألف طبيب أي بزيادة = 13 ألف (ربما قد زادت الأرقام الفعلية عام 2000 عن 43 ألف لعام 97 لتصبح = 47 ألف[30]) . ولما كانت كليات الطب الخليجية مجتمعة لا تخرج إلا نحو 1349 بالعام فترة 92-95) . فإن استدراك الفرق لتحسين نوعية الخدمة (المفترض متلازماً مع زيادة عدد الأطباء مقابل عدد السكان أي انقاص عدد السكان المخدومين من طبيب واحد) وإذ فرضنا أن العدد المطلوب تداركه هو 17 ألف طبيب كما رأينا فإن هذا يستلزم 10 سنوات تخريج بالمعدلات الحالية.

من جانب آخر وبمعدل زيادة السكان قدره 3% مثلاً، يكون لدينا سكان جدد بمعدل نحو 900 ألف يحتاجون إلى 900000÷500=1800 طبيب زيادة سنوياً لمواجهة أثر زيادة السكان فقط. بينما يتخرج 1350 بالعام كما رأينا . أي أن مواجهة تزايد السكان وحدها ستأخذ الأطباء المتخرجين الجدد من جامعات الخليج وكذلك الخليجيون المتخرجين من الجامعات العربية والأجنبية. فأي حديث عن الإحلال السريع في هذا الإطار.

ومن جانب أخر، إذا كان حجم خريجي الثانوي غير الملتحقين بالعالي أي المفترض توجههم إلى سوق العمل كبيراً فإن حجم خريجي التعليم العالي المحلي ما زال صغيراً وأثره الحقيقي على سوق العمل كمياً ما زال محدوداً، وسيبقى كذلك إلى أمد منظور. فباستعمال بيانات الجدول رقم (26) . وبافتراض معدل زيادة سنوية بأعداد طلبة الثانوي يساوي 5% فإن حجم هؤلاء الكلي سيكون نحو 3328936 طالباً عام 2006/2005 وبمعدل ثابت لعدد طلاب العالي إلى الثانوي وهو 14.5% فسيكون لدينا حجم طلبة العالي 466051 طالباً وطالبة. وباستعمال معدل ثابت لعدد الخريجين من التعليم العالي إلى طلاب ذلك التعليم وهو 16.15% نجد أن عدد الخريجين سيكون بحدود 75267 . ودون الحديث عن الخريجين الخليجيين من خارج منظومة التعليم الخليجية، فإن هذا العدد لن يشكل عام 2006/2005 إلا نحو 0.55% من سوق العمل البالغ حجمها 13.59 مليوناً في ذلك العام. وحتى مع استمرار تراكم تلك التدفقات فإن

[30] لإعادة أرقام الأطباء 1997 إلى عام 2000 يمكن افتراض أن كل من تخرج من كليات الطب خلال السنوات الثلاثة قد التحق بسوق العمل المحلية دون خروج في المخزون (بالتقاعد أو مغادرة الوافدين) . فيكون المبلغ المتحصل 1350×3=4050 طبيب أي يصبح العدد نحو 47119 عام 2000 تقريبا.

تغيرات حاجة السوق باتجاه ارتفاع متطلباتها من التكوين قد تستوعب هذه الزيادة جنباً إلى جنب مع سياسات الإحلال. الأمر الذي يشير إلى عدم جسامة عرض العمالة المتعلمة في دول الخليج ما لم نلتفت إلى قضايا النوعية والتوزيع الهيكلي للاختصاصات وتلائم محتوى التكوين مع حاجات سوق العمل وهو الأمر الذي سيصبح أكثر صعوبة في المستقبل أخذاً بعين الاعتبار سرعة تغير المعارف العلمية والتقانية وتطبيقاتها في السوق.

جدول رقم (26)

أعداد طلبة الثانوي والعالي 96/95

الدول	الثانوي	العالي	ثانوي/عالي%	عدد الخريجين	معدل التخرج%
الكويت	206934	28705 (2)	13.87	3341	11.64
البحرين	57222	7676 (2)	13.41	1382	18.00
قطر(1)	37635	8271	21.98	1126	13.61
الامارات	123290	10641 (3)	8.63	1371	13.18
السعودية	1422785	233710 (1)	16.40	38706	16.56
عُمان	193812	7322 (4)	3.78	1879	25.66
المجموع	2043678	296325	14.50	47805	16.15

المصدر: عدة صفحات في اليونسكو 1997، ص 3-300+

(1) 95/94 للثانوي (2) 94/93 (3) 92/91 (4) 91/90

لم تهتم منظومة التعليم في دول الخليج بإعداد الأطر الفنية المتوسطة والعمالة الماهرة وهو أمر يدخل في صميم عناصر نجاح أية سياسة احلال نظراً لتركيبة العمالة الوافدة مهنياً. ولا يشكل التعليم المهني والتقني في المستوى الثانوي من التعليم في الخليج عام 1995/1994 (أو أقرب سنة ممكنة) إلا نسباً ضئيلة بالمقارنة بالتعليم الثانوي العام. فقد كانت النسبة في البحرين 12.70% وفي السعودية 2.34% وفي قطر 1.78% وفي كل من عُمان والامارات 1.41% وفقط 0.69% في الكويت، مقابل 32.34% في مصر و38.17% في ليبيا و24.26% في الأردن و18.69% في كوريا[31].

[31] التقرير الاقتصادي العربي الموحد 1999، ص319 عن بيانات اليونسكو 1996.

إذ كان توظيف الأجانب حتى في الحكومة والقطاع العام مرتفعاً فالأمر يشير إلى صعوبة الإحلال. وعلى سبيل ا لمثال تبلغ نسبة الأجانب لدى موظفي الحكومة المدنيين في عُمان نسبة 60.9% ولكن النسبة قد ارتفعت عام 1990 إلى 63.4% عام 1997 إلى 68.1%[32].

11-4 تشجيع استخدام المواطنين:

كثيراً ما تطرح فكرة تضييق الفوارق بين الأجور في القطاعين العام والخاص باعتبار أن هذه الفوارق هي المسئولة عن استخدام نمط تقانة في القطاع الخاص كثيف العمالة قليل الانتاجية وبالتالي رخيص الأجر (أو العلاقة العكسية صحيحة أيضاً حيث قلة الأجر لدى العمالة الوافدة هي سبب اختيار أرباب العمل لتقانات كثيفة العمالة وبالتالي ذات انتاجية ضعيفة). ويتوجب أن تتجه أي سياسة سوق عمل رشيدة في دول الخليج إلى كسر هذه الحلقة المفرغة الخبيثة خصوصاً وفق منطق الاحلال المترافق مع تزايد في سوية مؤهلات ومهارات القوى العاملة المحلية.

كما تطرح فكرة رفع تكلفة العمالة الوافدة على أرباب العمل لأنها مرتفعة بالفعل على الاقتصاد الوطني من خلال تمتع الوافد بالعديد من السلع والخدمات المدعومة سعرياً وبالتالي فإن أجره المنخفض لا يمثل التكلفة المجتمعية (الاقتصادية – الاجتماعية) له. هذا إذا لم تدخل في الاعتبار الجوانب المرتبطة بعبء تحويلات العاملين أو الاعتبارات البيئية أو الجوانب الثقافية والاجتماعية الأخرى ذات الأثر على تقاليد البلد وطابعه وتراثه بل وأمنه[33]. والجميع يعرف أثر المربيات الأجنبيات أو خدم المنازل على ثقافة الأطفال ولغتهم[34].

إذا كان الإحلال يعني أن القادمين الجدد إلى سوق العمل (حملة الشهادات + المتسربين من منظومة التعليم) سيحصلون على مراكز العمل التي ستشغر باستبعاد الأجانب القائمين بها حالياً دون فرص عمل مولّدة مجدداً بديناميكية التنمية ذاتها، فإن الموضوع يتحول إلى نوع من العمل الحسابي المحض الذي لاحظ كبير له من النجاح نظراً لخصائص الوافدين المختلفة وذات التقدير في سوق العمل، على الأخص في القطاع الخاص، (تركيبة المهارات، مستوى الأجور، المرونة والخصائص السلوكية...). وبالتالي فإن هناك الإشكالية التي كثيراً ما تطرح دون أن يكون لها حل ناجح وهي كيف نجعل القطاع الخاص جاذباً للقوى العاملة الوطنية وعلى الأخص خريجي منظومة التعليم بمختلف مستوياتها التي تعاني حالياً استبعاداً من هذا القطاع وتشبعاً في قدرة القطاع العام على استيعابها كما كان عليه الوضع خلال العقود الماضية وفي مطلع الوفرة النفطية على وجه الخصوص؟.

(5) الخلاصة:

[32] المجموعة الإحصائية لعُمان 1999 ص88.

[33] انظر بحوث ندوة العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، تحرير نادر فرجاني، المعهد العربي للتخطيط، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1983.

[34] جريدة الاتحاد، أبو ظبي 1982/6/4

إذا كان الإحلال وتوطين العمالة توجهاً استراتيجياً في دول الخليج ونظرة بعيدة الأمد لها ما يبررها، فإنه كثيراً ما يساء طرحه من خلال النظرة الكمية أو الإجبار أو العزل عن البيئة التطبيقية (الجوانب الاجتماعية والقيمية) وبالعزل عن العنصر الزمني الحقيقي (وليس الزمن الإلزامي بتحديد نسب إحلال معنية سنوياً مثلاً...) . كما يساء إليه بالاقتصار على المعالجة القطرية أو بإحلال المرأة عوضاً عن الرجل في البلد الواحد .

لذلك نستخلص في هذه الدراسة بعض التوجهات التي قد توسع معنى الإحلال ليمكن أن يشمل الإحلال بين الإنسان والآلة، وبين الخليجي/ العربي والعمالة الوافدة الأخرى، وتعويض العمالة غير المتعلمة بعمالة أكثر مهارة ومؤهلات. وبغية تقليص أعداد ونسب العمالة الوافدة، وعلى الأخص تلك "الهامشية"، يتوجب (أو يقترح عادة) جملة من الإجراءات والتوجهات نركز منها على ما يلي:

(1) تضييق فجوة الأجور بين القطاعين العام والخاص لجعل القطاع الخاص جاذباً للعمالة المواطنة وليس طارداً لها .

(2) رفع تكلفة العمالة الوافدة على أرباب العمل في القطاع الخاص بواسطة الرسوم مثلاً .

(3) تشجيع استخدام طرق إنتاج وإدارة ذات تقانة عالية (إحلال إنسان – آلة) ورأس مال مرتفع .

(4) رفع الكفاءات لدى قوة العمل المواطنة من خلال:

(a) إصلاح التعليم (على الأقل في مراحله العليا) وربطه بحاجات سوق العمل وبالبحث العلمي والتقاني .

(b) الاهتمام بنوعية التعليم وليس فقط بكمه .

(c) إتاحة فرص التأهيل المستمر وإعادة التأهيل والتدريب لمواجهة التطور السريع في المعارف والتطبيقات .

(5) توفير نظام معلومات سوق عمل على مستوى دول الخليج (online) .

(6) التوعية الجماهيرية بحجم المشكل وإن من أكبر سبل معالجته هو التغيير في السلوكيات المعتمدة على العمالة الوافدة في أبسط شؤون الأسرة (نمط استهلاكي لخدمات أولئك القليلة التكلفة) . وإعادة الاعتبار لقيمة العمل البشري والاعتماد على الذات .

(7) تشجيع رفع معدلات المشاركة في قوة العمل وعلى الأخص للإناث ضمن الضوابط الملائمة والتسهيلات المرتبطة بها . ولكن لا مانع من تأجيل التشغيل الكامل للإناث وخصوصاً بدون تعليم أو مع وجود أعباء عائلية ترتبط بدور المرأة في المجتمع . إذا كانت الزيادة في نسب الإسهام الوطني في النشاط الاقتصادي قد تساعد على، أو تلزم بالسعى إلى، الإحلال فإن ثمة تساؤل حول ما إذا كانت الزيادة في نسبة مساهمة المرأة تسهم في خفض الاعتماد على العمالة الوافدة من حيث أن خروجها للعمل هو بحد ذاته قد يخلق طلباً جديداً على العديد من أصناف اليد العاملة (خدم المنازل، السواقين...) .

(8) الاستفادة من فترة وجود فوائض مالية لإجراء تحويلات في هيكل الاقتصاد ومستويات الأداء الاقتصادي والانتاجية، وللدخول إلى عصر المعلومات والتنافس ضمن إطاره.

(9) تشجيع العمل للحساب الخاص والمشروعات الصغيرة، بترقية روح المبادرة والمشروع وخصوصاً للخريجين الجدد عوضاً عن التوجه إلى القطاع العام.

(10) الاستفادة من الفرص التي يتيحها التكامل بين الدول الخليجية، أو على دائرة أوسع بين الدول العربية، من أجل تدارك الاختلالات المؤقتة أو المحددة المجالات بين عرض القوى العاملة المواطنة والطلب الاقتصادي في الأقطار الخليجية كل على انفراد. ويتطلب ذلك توحيد (أو تقريب) نظم العمل والتعليم وتعادل الشهادات والخبرات وضم الخدمات في دول الخليج ليصبح الخليج سوق عمل واحدة ويصبح توطين الوظائف "تخليجاً" لها.

(11) ضرورة اعتماد توجه "ادارة الموارد البشرية" الذي هو كمفهوم متميز يشتمل على المعالجة الوظيفية والنظمية والاستراتيجية. وتطبيق هذا على الاستراتيجيات الفرعية في التعبئة والتأهيل والتشغيل.

المراجـــــــع

المراجـع العربية:

(1) البنك الدولي 1995، هل تزدهر أوضاع العمال العرب في القرن الحادي والعشرين أم سيفوتهم القطار، منظور إقليمي لتقرير التنمية في العالم 1995، واشنطن العاصمة، البنك الدولي.

(2) دولة الامارات العربية المتحدة، وزارة التخطيط 1993، المجموعة الإحصائية السنوية، العدد الثامن عشر، أبو ظبي.

(3) دولة البحرين، الجهاز المركزي للإحصاء 1996، المجموعة الإحصائية 1995، المنامة.

(4) المملكة العربية السعودية، وزارة المالية والاقتصاد الوطني 1993، الكتاب الإحصائي السنوي، العدد التاسع والعشرون، الرياض.

(5) دولة الكويت، وزارة التخطيط 1998، المجموعة الإحصائية السنوية، العدد الخامس والثلاثون، الكويت.

(6) دولة قطر، الجهاز المركزي للإحصاء 1996، المجموعة الإحصائية السنوية، العدد السادس عشر، الدوحة.

(7) الإسكوا 1999، المجموعة الإحصائية، النشرة الثامنة عشرة، الأمم المتحدة، نيويورك.

(8) الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، وآخرون 1999، التقرير الاقتصادي العربي الموحد .

(9) عناني ج (1992)، السياسات والطلب على القوى العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي، المؤتمر التعليمي الثاني للجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، بيروت 1992 .

(10) مجلس التعاون لدول الخليج العربية 1999، استراتيجية التنمية الشاملة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون للفترة 2000-2025 ، الرياض.

(11) مجلس التعاون لدول الخليج العربية 1981، الاتفاقية الاقتصادية الموحدة بين دول مجلس التعاون، الرياض.

(12) مجلس التعاون لدول الخليج العربية 1999، الإطار العام للاستراتيجية السكانية، الرياض.

(13) المسند، لولوه (1999)، دور العمالة الوطنية في قطاع الصناعة التحويلية في دول مجلس التعاون: الواقع والمستقبل، في مؤتمر الصناعية السابع لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 19-20 اكتوبر 1999 ، الدوحة.

(14) منظمة الخليج للاستشارات الصناعية، ملف الخليج الاحصائي 1993 .

(15) منظمة العمل الدولية (ILO) 1986، النتائج الأولية لاسقاطات القوى العاملة 1985–2000، ILO – جنيف.

(16) وديع، م.ع 1991، استراتيجية تطوير العلوم والتقانة في الوطن العربي: الوظائف والوسائل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.

المراجــع الانجليزية:

(1) ILO (1999) Key Indicators of the Labour Market, ILO, Geneva.
(2) ILO (…..) Statistical Yearbook, several years, ILO, Geneva.
(3) Qasem S. 1992, Development of Science and Technology Indicators, YNESCO, Cairo.
(4) UNDP, Human Development Report, several years, UNDP, New York.
(5) UNESCO (1997), Statistical Yearbook, UNESCO, Paris
(6) World Bank, World Tables, several years, W.B., Washington, D.C.
(7) World Bank (1991), World Development Indicators, W.B. Washington, D.C.

الملاحـــــق

ملحق رقم (1)

دليل التنمية البشرية ومكوناته لدول الخليج وزمر العالم (1997)

الرتبة	البلد	العمر المتوقع	اللاأمية	نسبة القيد	نصيب الفرد من GDP	دليل العمر المتوقع	دليل التعليم	دليل GDP	دليل التنمية البشرية	فرق الترتيب [1]
1	كندا	79.0	99.0	99	22480	0.90	0.99	0.90	0.932	12
35	الكويت	75.9	80.4	57	25314	0.85	0.73	0.92	0.833	-30
37	البحرين	72.9	86.2	81	16527	0.80	0.85	0.85	0.832	-8
41	قطر	71.7	80.0	71	20987	0.78	0.77	0.89	0.814	-23
43	الإمارات	74.8	74.8	69	19115	0.83	0.73	0.88	0.812	-18
78	السعودية	71.4	73.4	56	10120	0.77	0.67	0.77	0.740	-37
89	عُمان	70.9	67.1	58	9960	0.76	0.64	0.77	0.725	-47
	الدول العربية	65.1	58.6	59	4094	0.67	0.59	0.62	0.626	--
	الدول النامية	64.4	71.4	59	3240	0.66	0.67	0.58	0.637	--
	الدول المتقدمة	77.7	98.7	92	23741	0.88	0.96	0.91	0.919	--
	العام	66.7	78.0	63	6332	0.69	0.73	0.69	0.706	--

المصدر تقرير التنمية البشرية UNDP 1999 ص 134 +

(1) الترتيب حسب نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (بالدولار حسب تعادل القوة الشرائية) مطروحا منه الترتيب حسب دليل التنمية البشرية.

ملحق رقم (2)

التقدم المحرز فيما يتعلق بالبقاء على قيد الحياة للدول الخليجية – وزمر العالم

البلد	العمر المتوقع		معدل وفيات الرضع [2]		معدل وفيات تحت سن 5 سنوات [2]		الأشخاص الذين لا يتوقع أن يعيشوا حتى 60	معدل وفيات الأمهات في مرحلة النفاس [1]
	70	97	70	97	70	97	1997	1990
كندا	72.6	79.0	19	6	23	7	9	6
الكويت	65.9	75.9	49	12	59	13	10	29
البحرين	61.8	72.9	67	18	93	22	15	...
قطر	60.9	71.7	71	16	93	20	16	...
الإمارات	60.7	74.8	61	9	83	10	11	26
السعودية	51.8	71.4	118	24	185	28	17	130
عُمان	46.9	70.9	126	15	200	18	18	190
الدول العربية	50.6	65.1	125	53	192	70	26	396
الدول النامية	54.5	64.4	111	64	170	94	28	491
الدول المصنعة	71.4	77.7	20	6	26	7	11	13
العالم	59.1	66.7	98	58	149	85	225	437

المصدر : تقرير التنمية البشرية UNDP 1999 ص 165 + .

(1) لكل مئة ألف مولود حي .

(2) لكل ألف مولود حي .

ملحق رقم (3)

معدلات التمدرس (آخر سنة متاحة) حسب المراحل لدول الخليج

البلد	السنة	قبل الابتدائي	إبتدائي		ثانوي		1+2	عالي
			إجمالي	صافي	إجمالي	صافي	إجمالي	إجمالي
الكويت	95	52	73	65	64	...	67	25.4
البحرين	95	33	108	100	97	...	103	...
قطر	94	31	86	...	82	...	84	27.4
الإمارات	95	57	95	83 [1]	78	71 [1]	87	8.8 [2]
السعودية	95	8	78	62	58	48	69	15.3
عُمان	95	3	80	71	66	56	74	...

المصدر: UNESCO 1997. 3-43

(1) لعام 94.

(2) لعام 93.

ملحق رقم (4)

دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس للدول الخليجية وزمر العالم عام 1997

البلد	دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس		العمر المتوقع		معدل معرفة القراءة والكتابة		نسبة القيد الإجمالية		نصيب الفرد من GDP		فرق الترتيب[1]
	ترتيب	قيمة	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	
الكويت	35	0.825	78.2	74.1	77.5	83.1	59	56	13481	36544	-1
البحرين	38	0.813	75.3	71.1	80.7	89.9	84	79	5512	24772	-2
قطر	41	0.796	75.4	70.0	81.2	79.6	74	69	5193	29165	-2
الإمارات	45	0.790	76.5	73.9	76.8	73.9	72	66	4544	27373	-4
السعودية	78	0.703	73.4	69.9	62.5	81.0	53	58	2284	16385	-9
عُمان	85	0.686	73.3	68.9	55.0	76.9	57	60	2339	16654	-8
الدول العربية	--	0.609	67.1	64.2	46.4	70.6	54	64	1730	6449	--
النامية	--	0.630	66.1	63.0	62.9	80.0	55	64	2088	4374	--
المصنعة	--	0.915	80.9	74.5	98.6	98.9	93	90	17660	30050	--
العالم	--	0.700	68.9	64.7	71.1	84.3	60	67	4523	8103	--

المصدر: تقرير التنمية البشرية UNDP 1999، ص 138 + .

(1) الترتيب حسب دليل التنمية البشرية مطروحا منه الترتيب حسب دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس.

ملحق رقم (5)

الاتجاهات الديموغرافية لدول الخليج والعالم (1975 - 2015)

البلد	مجموع السكان (ملايين)			معدل النمو السنوي		سكان الحضر			معدل الخصوبة الإجمالي		معدل استخدام وسائل منع الحمل
	75	**97**	**2015**	**75–97**	**97–2015**	**75**	**97**	**2015**	**75**	**97**	**90–98**
الكويت	1	1.7	2.6	2.5	2.3	83.8	97.3	98.2	6.3	2.9	35
البحرين	0.3	0.6	0.8	3.5	1.5	79.2	91.2	95.0	5.5	2.9	62
قطر	0.2	0.6	0.7	5.6	1.4	82.9	91.8	94.2	6.4	3.7	32
الإمارات	0.5	2.3	3.0	7.2	1.5	65.4	84.8	88.8	5.9	3.4	28
السعودية	7.3	19.5	32.6	4.6	2.9	58.4	84.1	89.7	7.3	5.8	...
عُمان	0.9	2.3	4.1	4.5	3.3	19.6	79.5	92.8	7.2	5.9	40
دول عربية	137.4	252.4	365.1	2.8	2.1	42.1	55.6	65.7	6.4	4.1	...
دول نامية	2928	4503	5751	2.0	1.4	26.1	38.4	49.1	5.0	3.0	...
دول مصنعة	735.5	842	889.4	0.6	0.3	74.9	77.8	81.6	1.9	1.6	...
عالم	4017.4	5743.7	7040.2	1.6	1.1	37.8	46.1	54.4	4.1	2.7	...

المصدر: تقرير التنمية البشرية UNDP 1999 ص 197 .

ملحق رقم (6)

خريجو المرحلة الجامعية الأولى وخريجو فروع العلوم والتقانة لكل مائة ألف من السكان لدول الخليج وبعض الدول العربية (1980 – 1995)

البلد	خريجو المرحلة الجامعية الأولى	خريجو فروع العلوم والتقانة	%
الكويت	2833	745	26.30
البحرين	2090	780	37.32
قطر	2058	408	19.83
الإمارات	699	185	26.47
السعودية	954	236	24.74
عُمان	414	169	40.82
الأردن	2501	1203	48.10
تونس	1335	721	54.61
سورية	1430	804	56.22
لبنان	4896	1627	33.23
مصر	2550	747	29.29
ليبيا	2027	564	27.82

المصدر: Qasem 1998 مشار إليه التقرير الاقتصادي العربي الموحد 1999 ص 320.

ملحق رقم (A 7)

بعض مؤشرات القدرات العلمية والثقافية في دول مجلس التعاون وإجمالي الدول العربية

البلد	السكان % (96)	GDP % (96)	الباحثون			العاملون بالبحث والتطوير					براءات الاختراع الامريكية 97	
			1992	1996	رقم قياس	%	92	96	رقم قياسي	%	العدد	لكل ألف من السكان
الكويت	0.7	7	323	440	136.2	2.3	878	1130	128.7	1.8	2	1.2
البحرين	0.2	…	51	86	168.6	0.5	105	143	136.2	0.2	1	1.7
قطر	0.2	…	32	34	106.3	0.2	74	74	100	0.1	0	0
الإمارات	1.0	10	93	107	115.1	0.6	179	313	174.9	0.5	0	0
السعودية	7.5	33	765	846	110.6	4.4	1878	2421	128.9	3.8	14	0.8
عمان	0.9	3	41	82	200	0.4	190	382	201.1	0.6	0	0
إجمالي دول عربية	100	100	14488	19071	131.6	100	50154	63945	127.5		24	0.1
مصر	24.6	12	7546	10744	142.4	56.3	27499	37.73	134.8	58.0	1	0

المصدر : التقرير الاقتصادي الموحد 1999 عدة صفحات.

(1) معادل لكل الوقت

(2) النسب المئوية هي من مجمل البلدان العربية.

ملحق رقم (7 B)

بعض مؤشرات القدرات العلمية والثقافية في دول مجلس التعاون وإجمالي الدول العربية

البلد	الانفاق على البحث بالتطوير مليون دولار أمريكي			
	92	96	رقم قياسي	%
الكويت	47.2	67.1	142.2	8.6
البحرين	1.9	3.7	192.8	0.5
قطر	4.3	5.5	127.0	0.7
الامارات	10.8	10.9	100.8	1.4
السعودية	131.1	196.1	149.6	25.1
عمان	5.9	10.8	182.4	1.4
إجمالي دول عربية	579.4	782.3	135	100
مصر	156.3	227.5	145.6	29.1

ملحق رقم (8)

معدلات النشاط حسب فئات العمر في دول مجلس التعاون

البلد	العام	14-10	19-15	24-20	59-25	+60	+15
الكويت	1997	...	3.67	53.55	86.33	40.64	74.22
البحرين	1991	...	16.65	64.70	75.62	26.12	65.22
قطر	1986	...	18.16	64.45	84.56	46.05	75.46
الإمارات	1995	...	15.98	71.11	84.02	34.30	75.19
السعودية	1992	1.84	11.71	47.50	68.04	24.88	53.59
عمان	1993	...	13.38	61.78	72.73	23.04	59.17

المصدر : عن بيانات الاسكوا : المجموعة الاحصائية النشرة الثامنة عشر ، الجدول 1 – 8 عدة صفحات.

(1) اجمالي المواطنين وغير المواطنين والجنسين.

ملحق رقم (9)

معدلات النشاط حسب الجنس والجنسية وفئات العمر في بعض دول الخليج المتاحة

فئات العمر		19–15	24–20	54–25	+60	+15
ذكـــور						
الكويت	مواطنون	6.22	61.60	89.25	28.93	63.87
	غير مواطنين	6.29	74.96	99.23	94.35	93.89
	إجمالي	6.25	69.82	97.88	63.06	88.01
البحرين	مواطنون	23.55	81.70	95.92	43.47	76.35
	غير مواطنين	33.63	97.20	99.78	79.23	98.05
	إجمالي	24.76	87.93	98.42	47.67	88.24
عمان	مواطنون	22.40	84.51	91.59	39.37	68.06
	غير مواطنين	30.88	98.92	99.20	(1)167.76	99.01
	إجمالي	22.71	89.30	97.03	42.19	84.06
اناث						
الكويت	مواطنون	0.51	20.00	45.54	2.61	30.41
	غير مواطنين	1.40	46.62	69.90	18.42	60.53
	إجمالي	0.88	34.97	62.16	7.86	49.13
البحرين	مواطنين	6.95	26.10	22.24	0.24	18.38
	غير مواطنين	18.36	63.18	56.82	10.91	55.17
	إجمالي	8.26	36.98	34.55	1.13	29.24
عمان	مواطنون	3.13	16.52	6.48	1.23	6.66
	غير مواطنين	12.12	60.73	56.75	24.19	55.10
	إجمالي	3.43	23.49	20.18	1.58	15.74

المصدر : عن بيانات الاسكوا المجموعة الاحصائية النشرة الثامنة عشر جدول 8 – 1 عدة صفحات.

(1) قد يكون بسبب اختلاف تسجيل العمر بين السكان وقوة العمل أو العمل بدون تسجيل سكاني. ولم نصححه بافتراض من هذه الظاهرة اثراً تعويضياً.

ملحق رقم (10)

معدل "عدم النشاط" لفئة العمر 25 – 54 عاماً في دول مجلس التعاون

البلد	1990			آخر سنة متاحة (1995)		
	إجمالي	ذ	إ	إجمالي	ذ	إ
الكويت	20.7	3.0	52.3	25.6	3.3	50.6
البحرين	23.8	1.3	64.9	22.9	1.3	60.9
قطر	13.7	0.8	57.7	14.4	1.1	53.5
الإمارات	16.7	0.8	63.6	16.8	1.2	60.2
السعودية	29.0	2.9	81.9	28.9	3.1	76.7
عمان	34.3	2.5	83.2	33.6	2.9	78.6

المصدر : ILO 1999، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل ، ص 379+

ملحق رقم (11)

الفجوات بين الجنسين في النشاط الاقتصادي

معدل النشاط للاناث 15+

البلد	المعدل %	الرقم القاسي 85 = 100	% من معدل الذكور
	1997	1997	1997
الكويت	24.8	224.3	49.9
البحرين	20.7	200.1	33.1
قطر	22.1	273.4	30.7
الإمارات	18.9	216.0	28.1
السعودية	10.6	216.6	21.1
عمان	8.7	214.0	20.4
دول عربية	19.2	123.7	38.6
دول نامية	39.3	111.3	68.0
دول مصنعة	41.9	119.4	72.6
عالم	40.2	111.3	69.8

المصدر : تقرير التنمية البشرية UNDP 1999، ص 233 +

ترتيب % النساء من معدل الذكور يساوي ترتيب التنمية البشري ! !

ملحق رقم (A 12)

المشتغلون بالمهن الطبية

البلد	الكويت	البحرين	قطر	الإمارات	السعودية	عُمان	المجموع
العام	**97**	**97**	**97**	**96**	**96**	**97**	**--**
أطباء	3349	707	751	4903	30544	2815	43069
السكان لكل طبيب	540	877	863 (1)	498	576 (2)	801	--
أطباء أسنان	407	54	91	561	...	182	1295
السكان لكل طبيب أسنان	4445	11488	6440	4355	...	12393	--
الصيادلة والمساعدون	1098	128	198	2086 (2)	1707	389	5606
الممرضون	8416	2021	1906	8506	61214	5792	87855
عاملون صحيون آخرون	1648	438	666	3256 (2)	34.277	6527	46812

المصدر: الإسكوا، المجموعة الاحصائية ، النشرة الثامنة عشر . ض 187 +.

(1) لعام 96

(2) لعام 95.

(3) لا تشمل السعودية

ملحق رقم (B 12)

الهيكل المهني في المجال الصحي لدول مجلس التعاون

البلد	الكويت	البحرين	قطر	الإمارات	السعودية	عُمان	المجموع
العام	**97**	**97**	**97**	**96**	**96**	**97**	--
أطباء وصيادلة ومساعدوهم	4854	889	1040	7550	32251	3386	49970
ممرضون	8416	2021	1906	8506	61214	5792	87855
عاملون صحيون	1648	438	666	3256	34277	6527	46812
ممرضون لكل طبيب	1.73	2.27	1.83	1.13	1.90	1.71	1.76
عاملون آخرون لكل طبيب	0.34	0.49	0.64	0.43	1.06	1.93	0.94

المحتويـــــات

(1) مقدمة: تحديات التنمية وسوق العمل
(2) التنمية البشرية:
2-1 الناتج المحلي الإجمالي
2-2 دليل التنمية البشرية ومكوناته
2-3 دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس
2-4 دور الدولة
2-5 عبء الإعالة
(3) التعلـــــيم:
3-1 الإنفاق على التعليم
3-2 التعليم العالي
3-3 هيكل التعليم العالي وخريجيه
3-4 البحث والتطوير
3-5 ملامح استراتيجية إعداد القوى البشرية في الخليج:
3-5-1 بدائل استراتيجية إعداد القوى البشرية في الخليج
3-5-2 مراحل استراتيجية إعداد القوى العلمية والتقانية
(4) قوة العمل وحركة العمالة في دول الخليج:
4-1 الحجم الإجمالي
4-2 معدلات النشاط
4-3 مشاركة المرأة المستقبلية
4-4 بطالة الشباب
4-5 تجزؤ أسواق العمل
4-6 التوزيع القطاعي لقوة العمل في دول الخليج
4-7 التوزيع المهني للعاملين
4-8 العمالة الوافدة
4-9 الهيكل المهاري للقوى العاملة
4-10 تقديرات العمالة الوافدة المستقبلية ومأزق الإحلال
4-11 تشجيع استخدام المواطنين
(5) الخلاصة
المراجـع
الملاحق

الملخــص*

سعت دول الخليج خلال العقود الماضية إلى تحقيق تنمية وتنوع في مصادر الدخل واستكمال سريع للبنى التحتية. وعلى الرغم من الجهود الكبيرة التي وضعت معظم دول الخليج في مكان متقدم في ترتيب التنمية البشرية، فإن مكونات هذه التنمية، فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية على الأقل، ما زالت بحاجة إلى جهود تردم الفجوة أولاً مع بقية المكونات وثانياً بين الدول الخليجية المعنية، وبينها زمر العالم، حيث ما زال العديد من المؤشرات التعليمية فيها دون المستويات المأمولة.

تتميز أسواق العمل في دول الخليج بخصائص عديدة لعل من أبرزها ثنائية السوق الواضحة ووجود أعداد كبيرة من القوى العاملة الوافدة وتمركز للعمالة الوطنية في القطاع الخاص. كما تتعرض تلك الأسواق إلى التحديات المتعددة: من تلك الناجمة عن التقدم العلمي والتقاني إلى تلك المرتبطة بالإصلاح الاقتصادي والعولمة والتغيرات الكبيرة في البيئة الدولية. وتطرح قضية احلال العمالة الوافدة تحديات متعددة الأبعاد على التنمية في دول الخليج وعلى الرغم من جدية الحاجة إلى توطين العمالة فإن النظرة إلى الاحلال ومعالجته تشكو من قصورات قد تجعل هذا الهدف غير قابل للتحقيق على الأقل ضمن المدى الزمني المأمول. ونظراً لاختلاف الهياكل التعليمية لكل من القوى العاملة المواطنة والوافدة وتزايد هذا الاختلاف مع الزمن فإن مبدأ الإحلال نفسه يصبح موضع التساؤل. لذا فإن هذا الإحلال يحتاج إلى دراسات مفصلة تتجاوز مجرد التعويض الكمي بين زمر العمالة حسب الجنسية ويطرح ضرورة أشكالاً من التعويض المستند إلى تقانات موفرة للعمالة وارتقاء مؤهلات القوى العاملة في الخليج.

---

* ورقة قدمت في ورشة عمل حول "تفعيل دور العمالة الخليجية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بدول مجلس التعاون" في دولة قطر خلال الفترة 8 – 10 إبريل 2000، عقدتها الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.